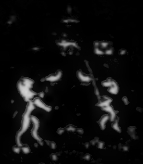
L'ÉGALITÉ ÇA PRESSE!

305.80971
C2121P
c.3



CANADA
CHAMBRE DES COMMUNES

RAPPORT DU COMITE SPECIAL SUR LES MINORITES VISIBLES DANS LA SOCIETE CANADIENNE

BOB DAUDLIN
PRÉSIDENT

HOUSE OF COMMONS

Fascicule n° 4

Le jeudi 8 mars 1984

Président: Bob Daudlin, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 4

Thursday, March 8, 1984

Chairman: Bob Daudlin, M.P.

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur la

Participation des Minorités visibles à la Société canadienne

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Participation of Visible Minorities in Canadian Society

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

Y COMPRIS:

Le premier rapport à la Chambre

RESPECTING:

Order of Reference

INCLUDING:

The First Report to the House

Deuxième session de la
trente-deuxième législature, 1983-1984

Second Session of the
Thirty-second Parliament, 1983-84

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA PARTICIPATION DES MINORITÉS VISIBLES À LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

Président: Bob Daudlin
Vice-président: Gary McCauley

SPECIAL COMMITTEE ON THE PARTICIPATION OF VISIBLE MINORITIES IN CANADIAN SOCIETY

Chairman: Bob Daudlin
Vice-Chairman: Gary McCauley

MEMBERS/MEMBRES

Norm Kelly
Laverne Lewycky
Gus Mitges
Steve Paproski
Michel Veillette—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité
Judith A. LaRocque
Clerk of the Committee

PHOTOS:

Saul Arbess—Victoria, British Columbia
Les Bazo—Vancouver, British Columbia
Jean-Marc Carisse—Ottawa, Ontario
Maureen Dobbin—Ottawa, Ontario
Arne Glassbourg—Montréal, Québec
Jack Grimes Photography—London, Ontario
Dan Sullivan—Toronto, Ontario
Canapress Photo Service—Toronto, Ontario

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

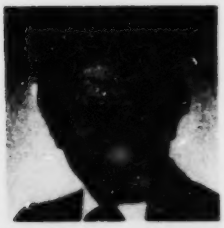
En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

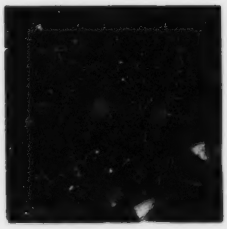
Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA PARTICIPATION DES MINORITÉS VISIBLES À LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

MEMBRES



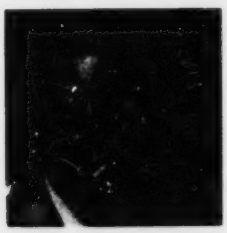
BOB DAUDLIN, PRÉSIDENT
Libéral
Essex-Kent (Ontario)



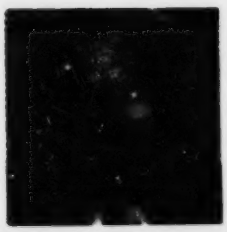
NORM KELLY
Libéral
Scarborough Centre
(Ontario)

LAVERNE LEWYCKY
Néo démocrate
Dauphin-Swan River
(Manitoba)

GARY McCAULEY,
VICE-PRÉSIDENT
Libéral
Moncton (Nouveau-Brunswick)



GUS MITGES
Progressiste-conservateur
Grey-Simcoe (Ontario)



L'HON. STEVE PAPROSKI
Progressiste-conservateur
Edmonton Nord (Alberta)

MICHEL VEILLETTE
Libéral
Champlain (Québec)

PERSONNEL DU COMITÉ

JUDITH LaROCQUE
Greffier

JACK KEHOE
Directeur d'étude

DOROTHY WILLS
Conseiller en recherche

SUZING HUM
Conseiller en recherche

SAUL ARBESS
Conseiller en recherche

LLOYD STANFORD
Conseiller en recherche

KEITH LOWE
Conseiller en recherche

BROOKE JEFFREY
Bibliothèque du Parlement

PHILIP ROSEN
Bibliothèque du Parlement

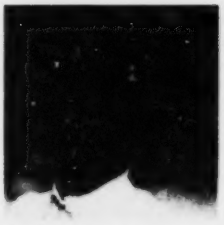
ESTELLE REED
Bibliothèque du Parlement

HARISH JAIN
Expert-conseil

HARBANS NARANG
Expert-conseil

DAN SULLIVAN
Graphiste

ELSIE McINTOSH SMITH
Adjointe administrative



HÉLÈNE COUSINEAU
Secrétaire

MAUREEN DOBBIN
Adjointe du président

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA PARTICIPATION DES MINORITÉS VISIBLES À LA SOCIÉTÉ CANADIENNE (GROUPE DE TRAVAIL)

ORDRE DE RENVOI

CHAMBRE DES COMMUNES
Le mardi 13 décembre 1983

IL EST ORDONNÉ,—

Qu'un comité spécial, constitué de MM. Daudlin, Kelly, Lewycky, McCauley, Mitges, Paproski et Veillette qui agiront comme groupe de travail parlementaire sur la participation des minorités visibles à la société canadienne, soit institué pour examiner le sujet décrit dans son titre et plus particulièrement pour

1) chercher à découvrir des idées et des modèles positifs et constructifs dans le but explicite d'améliorer les relations au Canada entre les minorités visibles et les autres Canadiens;

2) identifier et examiner des exemples et modèles positifs de la promotion de relations harmonieuses entre les minorités visibles du Canada et les autres Canadiens, particulièrement dans les secteurs institutionnels, et pour trouver des façons d'améliorer ces relations;

3) réunir les vues qui contribuent de façon positive et constructive à la promotion de la tolérance raciale, de la compréhension et de l'harmonie entre les groupes et organismes bénévoles, communautaires et minoritaires intéressés et les particuliers, ainsi qu'entre les associations d'affaires, professionnelles et commerciales, les syndicats, les institutions publiques et privées et les spécialistes pertinents;

4) étudier, dans le cadre d'une revue générale, les politiques et programmes du gouvernement fédéral dans le domaine des relations entre les races;

5) recommander la création des programmes positifs que le Comité jugera nécessaires pour promouvoir la compréhension, la tolérance et l'harmonie entre les races dans la société canadienne; et pour

6) encourager la poursuite du dialogue qui sera amorcé dans un climat ouvert et constructif.

Que le Comité fasse rapport au plus tard six mois après que ses membres auront été nommés;

Que le Comité ait tous les pouvoirs conférés aux comités permanents par l'article 69(8) du Règlement;

Que le Comité ait le pouvoir de retenir les services d'experts, de professionnels, de techniciens et d'employés de bureau et qu'à cette fin, le Comité soit réputé n'avoir jamais cessé d'exister;

Que le Comité soit autorisé à voyager au Canada;

Que les témoignages recueillis par le Comité au cours de la première session du présent Parlement soient réputés avoir été renvoyés au Comité; et

Que les dispositions des paragraphes (4) et (9) de l'article 69 du Règlement soient suspendues, à moins que le Comité n'y consente autrement.

ATTESTÉ

Le Greffier de la Chambre des communes
C. B. KOESTER

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne a l'honneur de présenter son

PREMIER RAPPORT

Conformément à son ordre de renvoi du 13 décembre 1983, le Comité a examiné les questions dont il a été saisi et soumet le rapport suivant. Le Comité exhorte le gouvernement à considérer l'opportunité de mettre en oeuvre les recommandations contenues dans le présent document et, en conformité de l'article 69(13) du Règlement, le prie de déposer une réponse globale à ce rapport.

REMERCIEMENTS

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne a reçu son mandat du Parlement le 27 juin 1983. Depuis lors, il a entendu les témoignages de divers groupes d'intérêts et représentants régionaux sur les nombreuses questions relatives à la participation des minorités visibles à la société canadienne. Le Comité tient à remercier en particulier les témoins qui ont comparu devant lui à Ottawa et dans les neuf autres villes canadiennes dans lesquelles il s'est rendu (voir l'Annexe A).

Le Comité est également reconnaissant à tous ceux, groupes et particuliers, qui lui ont fait parvenir mémoires et lettres en grand nombre (voir l'Annexe B). Ce processus de consultation l'a considérablement aidé à recommander des mesures qui rétabliront l'équité dans notre société.

Le Comité spécial veut également exprimer sa gratitude envers son personnel central pour son excellent travail, son dévouement et les longues heures qu'il a consacrées à cette étude. Il tient à remercier le greffier du Comité, Judith LaRocque, qui s'est chargée des questions d'ordre administratif, financier et logistique, ainsi que le directeur de l'étude, Jack Kehoe, qui a supervisé l'équipe de recherche et organisé l'analyse des mémoires.

Le Comité spécial est particulièrement redevable aux conseillers en recherche et experts-conseils suivants: Dorothy Wills, de Montréal; Suzing Hum, d'Ottawa; Saul Arbess, de Victoria; Keith Lowe, de Toronto; Lloyd Stanford, d'Ottawa; Harish Jain, de Hamilton, et Harbans Narang, de Regina. Il tient également à mentionner l'aide fournie par le Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement et en particulier, le travail de Brooke Jeffrey, Philip Rosen et Estelle Reed. La réalisation des graphiques et la conception matérielle du rapport sont de Dan Sullivan.

Le Comité spécial voudrait remercier aussi le personnel de la Direction des comités et de la législation privée, du Bureau des traductions du Secrétariat d'État et des autres services de la Chambre des communes qui lui ont fourni une aide administrative et technique.

Enfin, le Comité spécial tient à souligner la contribution de l'honorable Jim Fleming, dont l'intérêt et la clairvoyance ont mené à la création de ce Comité.

RAPPORT DU COMITÉ SPÉCIAL SUR LA PARTICIPATION DES MINORITÉS VISIBLES À LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

TABLE DES MATIÈRES

Introduction		
Chapitre 1	Intégration sociale	9
Chapitre 2	Emploi	29
Chapitre 3	Politique officielle	49
Chapitre 4	Questions juridiques	69
Chapitre 5	Médias	97
Chapitre 6	Éducation	121
Liste	Recommandations	149
Glossaire	Termes	157
Annexe A	Liste des témoins	159
Annexe B	Liste des mémoires	167
Annexe C	Autre personnel du Comité	179

Chaque fois que nous ne mettons pas à profit les talents et les aptitudes de ces Canadiens, c'est nous qui sommes perdants.

La plupart des minorités visibles ne participent pas à part entière à la société canadienne. Des chances leur sont refusées parce que l'on croit fréquemment que leurs membres, du fait qu'ils sont d'une culture différente, ne pourront pas s'intégrer aux structures des organismes publics et privés du Canada. Il suffit d'examiner les pratiques d'emploi des services de police, des services d'incendie, des services gouvernementaux, des universités, des médias et des entreprises privées pour se rendre compte que, consciemment ou non, on refuse aux minorités visibles la pleine participation à la société canadienne. Les minorités visibles sont, en effet, les membres invisibles de notre société. Chaque fois que nous ne mettons pas à profit les talents et les aptitudes de ces Canadiens, c'est nous qui sommes perdants.

Le gouvernement doit maintenant, en toute lucidité, choisir un mode d'action qui supprime tout obstacle à la pleine participation de tous les citoyens à la vie culturelle, sociale, économique et politique du pays.

Le Canada est au seuil d'une ère nouvelle. Dans ce pays au long passé d'innovation, d'adaptation et de tolérance, le défi que pose une société de plus en plus multiculturelle et multiraciale est une étape qu'on peut et qu'on doit franchir les yeux grands ouverts. À l'instar des générations précédentes, qui ont surmonté les problèmes posés par les différences régionales et linguistiques en se dotant d'un régime de gouvernement fédéral et en adoptant une politique officielle de bilinguisme, le gouvernement doit maintenant, en toute lucidité, choisir un mode d'action qui supprime tout obstacle à la pleine participation de tous les citoyens à la vie culturelle, sociale, économique et politique du pays. Le Comité spécial sur la participation

des minorités visibles à la société canadienne a été chargé d'ouvrir la voie aux minorités visibles du Canada.

Le présent rapport se veut une ébauche d'un idéal national visant à regrouper au sein de la vie canadienne tous les Canadiens sans distinction, idéal qui a été exprimé pour la première fois le 8 octobre 1971, lorsque le Premier ministre Trudeau a présenté à la Chambre des communes la réponse du gouvernement au Volume IV du rapport de la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme:

> Nous croyons que le pluralisme culturel est l'essence même de l'identité canadienne. Chaque groupe ethnique a le droit de conserver et de faire épanouir sa propre culture et ses propres valeurs dans le contexte canadien. Dire que nous avons deux langues officielles, ce n'est pas dire que nous avons deux cultures officielles, et aucune culture n'est en soi plus officielle qu'une autre. Une politique de multiculturalisme doit s'appliquer à tous les Canadiens sans distinction.

Bon nombre des témoins entendus par le Comité ont insisté pour que cette politique s'applique à tous les Canadiens, et notamment aux minorités visibles.

De même, des institutions peuvent involontairement limiter les chances des non-Blancs par une variété de règles, de règlements et de procédures qui, en apparence, sont neutres.

Aux fins du présent rapport, les minorités visibles ont été définies comme les non-Blancs qui ne participent pas à part entière à la société canadienne. On évalue à l'heure actuelle à environ 1 864 000 la population canadienne non blanche, ce qui représente à peu près 7% de la population totale. Ces chiffres englobent les membres des Premières Nations et les Métis, de même que les Canadiens originaires des pays africains et arabes, de la Chine, de l'Inde, du Pakistan, du Japon, de la Corée, de l'Asie du Sud-Est, de l'Amérique latine, des îles du Pacifique, des Antilles et des Philippines. Le Comité a entendu des représentants d'autres grou-

pes de Canadiens qui, bien que blancs, sont identifiables en raison de leur nom, de leur langue, de leur façon de se vêtir, de leur mode de vie, de leur situation économique ou du fait qu'ils ont toujours été des victimes. Dans son rapport, le Comité a tenu compte de leurs exposés.

Les Canadiens perçoivent en général que leur pays possède, par rapport à d'autres, un dossier enviable dans le domaine des relations interraciales. Il existe au Canada très peu de lois ou de règlements refusant ouvertement l'égalité d'accès aux Canadiens faisant partie d'une minorité visible. Selon certaines études, la plupart des Canadiens ne sont pas racistes et ne s'opposent pas consciemment à l'égalité des chances. Malheureusement, notre société n'est pas parfaite. Certaines études ont révélé que de 10 à 15% des Canadiens sont racistes, de 20 à 25% le sont en partie, de 20 à 25% sont tolérants et de 10 à 15% sont très tolérants. De même, des institutions peuvent involontairement limiter les chances des non-Blancs par une variété de règles, de règlements et de procédures qui, en apparence, sont neutres.

Le désir des citoyens canadiens de culture ni francophone ni anglophone de participer pleinement à la société canadienne n'est pas nouveau. Les revendications se sont toutefois faites plus nombreuses au cours des vingt dernières années.

Toutefois, la population canadienne a toujours été composée de gens de cultures et de races multiples. Lorsque les premiers Européens sont arrivés dans notre partie du monde, il s'y trouvait plus de cinquante cultures inuit et autochtones. Par ailleurs, le désir des citoyens canadiens de culture ni francophone ni anglophone de participer pleinement à la société canadienne n'est pas nouveau. Les revendications se sont toutefois faites plus nombreuses au cours des vingt dernières années. C'est ce qui a conduit à la création du Comité parlementaire sur la participation des minorités visibles à la société canadienne.

Ce redoublement d'activité est attribuable à la création, en 1963, de la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme. Son mandat consistait, entre autres choses, à examiner l'insertion des autres groupes ethniques dans les deux sociétés ayant façonné les structures et les institutions sociales du Canada. Or, ce mandat semblait avoir été confié après coup à la Commission, et une forte opposition s'est manifestée chez les membres des minorités ethniques, notamment dans les provinces des Prairies, parce que ceux-ci avaient l'impression d'être traités comme des citoyens de second ordre. Ils n'étaient prêts à accepter les deux langues officielles que dans la mesure où leurs droits culturels et linguistiques seraient reconnus. Lorsque la Loi sur les langues officielles a été proposée en octobre 1968, le Premier ministre a pris soin d'indiquer que, si nous avions deux langues officielles, nous vivions néanmoins dans une société pluraliste. L'entrée en vigueur de la Loi, en septembre 1969, a suscité, surtout dans l'ouest du Canada, une réaction telle que le gouvernement en a conclu qu'une interprétation trop littérale de la formule du bilinguisme viendrait renforcer la thèse des «deux nations», ce qui était innacceptable. Il a donc proposé en octobre 1971 une politique officielle de multiculturalisme pour le Canada, pour donner suite aux recommandations du Volume IV du rapport de la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme. Il s'engageait ainsi à appuyer tous les groupes culturels canadiens, à aider leurs membres à surmonter les barrières culturelles qui les empêchent de participer pleinement à la société canadienne, à favoriser les rencontres et les échanges entre tous les groupes culturels du Canada et à aider les immigrants à apprendre au moins l'une des deux langues

officielles. Un an plus tard, la Direction du multiculturalisme était créée au sein du Secrétariat d'État, et un ministre d'État au Multiculturalisme était nommé.

La structure de la Direction est demeurée inchangée jusqu'en 1981, année où l'apparition d'attitudes franchement ou secrètement racistes dans la société canadienne a incité le gouvernement fédéral à annoncer la création d'un programme national de lutte contre le racisme, ainsi que la mise sur pied d'un Service des relations interraciales au sein de la Direction du multiculturalisme. Le racisme grandissant était une réaction à la politique d'immigration du Canada en vertu de laquelle avaient été admis au pays un plus grand nombre d'immigrants des Antilles et de l'Inde. Une fois le Service des relations interraciales créé, l'ancien ministre d'État au Multiculturaiisme a pris un certain nombre de mesures qui ont abouti à la création du Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne. Le Ministre a appuyé la tenue d'une conférence nationale sur les minorités identifiables et les médias, et d'un colloque national sur les relations raciales et le droit; il a aussi commandé des rapports sur l'état de la question dans onze villes canadiennes. Il voulait ainsi se faire une idée des problèmes avec lesquels étaient aux prises diverses villes canadiennes dans le domaine des relations entre les races.

Il existe manifestement des mécanismes qui favorisent certaines races par rapport à d'autres.

Les conclusions des diverses études et les recommandations qui se sont dégagées des conférences ont semblé indiquer que le Parlement devrait entreprendre, à une grande échelle, une étude non partisane visant à découvrir des modèles susceptibles de promouvoir des relations harmonieuses entre les minorités visibles et les autres Canadiens, et des moyens d'accroître la participation des minorités visibles à tous les aspects de la société canadienne. Le Comité a donc été créé et s'est vu attribuer le mandat que l'on sait, précisément parce que les membres des minorités visibles se voyaient manifestement refuser l'égalité des chances. De toute évidence, les avantages économiques, politiques et sociaux sont inéquitablement répartis. Selon des sondages effectués auprès du public, certains Canadiens de race blanche ont une attitude négative face aux minorités visibles. Il existe manifestement des mécanismes qui favorisent certaines races par rapport à d'autres. Il est évident aussi que des valeurs, des normes et des comportements culturels incitent les minorités visibles à exercer certaines activités et suscitent la discrimination. Parallèlement, les valeurs nettement favorisées par la majorité sont souvent invoquées comme étant les seules valables.

Le Comité avait été chargé de trouver des solutions, mais a découvert qu'il ne pouvait le faire sans tenir compte d'un problème parfois reformulé avec vigueur. À Whitehorse, M Margaret Joe a déclaré ce qui suit: «Je dois commencer par les problèmes avant de vous faire part des propositions constructives que vous voulez sans doute entendre. Comme ce serait bien si, d'un seul coup de baguette magique, le racisme disparaissait.» Les membres du Comité étaient à la recherche de modèles, et ils ont été encouragés par ceux qui leur ont été soumis. Cependant, ils s'attendaient à ce que ces modèles soient plus nombreux.

Au fur et à mesure de l'étude des mémoires et des témoignages, il est apparu que divers groupes minoritaires ne participaient pas à la société canadienne pour des raisons différentes. Par exemple, chez certaines minorités visibles, le taux de chômage était disproportionné, alors que chez d'autres, leurs membres avaient trouvé du travail qui ne correspondait pas à leurs compétences. Certains d'entre eux occupaient des emplois bien rémunérés dans des entreprises de haute technologie, mais ne participaient ni à la prise de décisions ni à la ges-

tion. D'autres encore étaient en chômage parce que leur culture les incitait à ne pas s'affirmer, tandis que d'autres se voyaient fermer des portes parce qu'on estimait que leurs pratiques commerciales dynamiques outrepassaient les normes canadiennes. Le Comité a tenté d'élaborer ses recommandations en tenant compte des diverses causes qui empêchent les minorités de participer pleinement à la société canadienne.

D'autres difficultés se sont posées du fait que beaucoup de Canadiens estiment que leurs concitoyens installés ici depuis de nombreuses générations ont droit à plus d'avantages que ceux qui viennent tout juste d'arriver. Un certain nombre de témoins qui ont comparu devant le Comité ont dit accepter qu'on leur réserve, à eux et à d'autres immigrants récemment arrivés, un traitement différent, mais ont tout à fait rejeté l'idée que ce principe s'applique à leurs enfants. Le Comité aimerait persuader tous les citoyens, Canadiens de longue date ou nouvellement arrivés au pays, qu'ils ont tous droit à des chances égales.

On s'inquiète en outre du fait que la plupart des Canadiens membres de minorités visibles appartiennent à une culture qui n'est ni anglophone ni francophone. Il arrive souvent que les autres Canadiens continuent de les percevoir effectivement comme appartenant à une autre culture. Peu importe depuis combien de temps les membres des minorités visibles habitent le pays, on les perçoit comme s'ils venaient d'arriver.

La société canadienne est dans les faits une «mosaïque verticale» dont certains éléments se trouvent à un niveau plus élevé que d'autres.

Des tensions règnent dans la société canadienne entre, d'une part, les descendants des premiers Européens, qui ont formé la Confédération et dominé les institutions canadiennes, et, d'autre part, les autres peuples qui désirent participer pleinement à la vie institutionnelle du pays. La participation égale des éléments qui composent la mosaïque canadienne est inhérente à la notion de diversité du peuple canadien. Pourtant, la société canadienne est dans les faits une «mosaïque verticale» dont certains éléments se trouvent à un niveau plus élevé que d'autres; sa surface est inégale. Les groupes qui ont comparu devant le Comité s'entendaient pour dire que deux langues officielles s'imposaient, mais rejetaient l'idée répandue de deux cultures officielles au Canada. Tant que nous persisterons à parler de deux peuples fonda-

teurs, en laissant entendre qu'ils revêtent plus d'importance que les autres, les Canadiens dont la langue ancestrale n'est ni le français ni l'anglais ne pourront être reconnus comme partenaires égaux dans l'expansion du Canada; ils n'auront pas le sentiment d'appartenir au Canada, et ils seront considérés et se considéreront eux-mêmes comme des citoyens de second ordre.

La Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme avait pour objectif fondamental de trouver des moyens d'accroître la participation de la communauté francophone, regroupée en grande partie au Québec, à tous les niveaux de la société canadienne. Les conclusions et les recommandations de la Commission, qui s'est réunie pendant plus de cinq ans, ont eu une grande incidence sur la société canadienne et ont abouti à une meilleure intégration de la population francophone à cette dernière. Si les travaux de la Commission ont été couronnés de succès, c'est en raison des lois, des règlements et des mécanismes qui ont été appliqués à la suite du dépôt de son rapport. Ces trois éléments étaient essentiels à son succès. Pendant les quinze années qui ont suivi le dépôt du rapport de la Commission, on a vu l'adoption du bilinguisme au moins par les institutions relevant du gouvernement fédéral et, dans une moindre mesure, par l'ensemble de la société canadienne. Des efforts analogues s'imposent pour que les minorités visibles puissent participer pleinement à la société canadienne.

Le Comité a été formé par la Chambre des communes le 27 juin 1983 et a mené son enquête jusqu'à la fin de la première session de la 32 législature, le 30 novembre 1983. Le Comité spécial a été reconstitué au début de la deuxième session, le 13 décembre 1983. Afin que le public canadien soit informé de ses travaux, le Comité a fait paraître des annonces dans les grands quotidiens du pays. Les dernières ont paru tout juste avant son arrivée dans les grandes villes. Le Comité a reçu des centaines de lettres; quelque 300 mémoires lui ont été adressés à Ottawa, et il a entendu 130 groupes de témoins à Ottawa, à Halifax, à Montréal, à Toronto, à Winnipeg, à Regina, à Yellowknife, à Whitehorse, à Edmonton et à Vancouver. Le ministre de la Justice et le ministre d'État au Multiculturalisme ont témoigné devant le Comité. Le Comité a activement sollicité des renseignements d'autres sources, tant privées que publiques.

«Les témoins qui ont comparu devant le Comité ont réclamé avec force et véhémence une réforme de la loi, des structures publiques, des pratiques d'emploi, des politiques gouvernementales, des médias, des programmes d'établissement et du système d'instruction.»

Il s'est inspiré de modèles qui se sont révélés efficaces, et qui prouvent qu'il est possible d'atteindre des résultats sans provoquer les désastres et les bouleversements que certains ont tendance à prédire. Par ailleurs, le Comité a constaté qu'il existait des gens furieux, des gens frustrés, qui se sentent exclus de la société canadienne et qui se voient clairement refuser des chances égales. Ils ont réclamé avec force et véhémence une réforme de la loi, des structures publiques, des pratiques d'emploi, des politiques gouvernementales, des médias, des programmes d'établissement et du système d'instruction. En préparant son rapport, le Comité a examiné et présenté des solutions aux nombreuses manifestations de racisme. Il désire souligner qu'il estime plus important de trouver des solutions au racisme institutionnel qu'au simple racisme individuel. Il est également d'avis que la création de programmes de sensibilisation revêt plus d'importance que le fait de simplement favoriser une meilleure compréhension d'autrui. Il faut agir rapidement et résolument si l'on veut que le Canada devienne une

société juste pour tous les Canadiens, y compris les membres des minorités visibles. Le Parlement du Canada a déjà fait connaître son ferme appui au principe qui sous-tend l'article 27 de la Charte des droits et libertés selon lequel:

> Toute interprétation de la présente charte doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine culturel des Canadiens.

C'est en gardant constamment certains principes à l'esprit que le Comité a effectué son étude et rédigé son rapport. Premièrement, que le Parlement du Canada reconnaît que le racisme existe et devrait décréter qu'il ne sera toléré sous aucune forme. Deuxièmement, que le Parlement du Canada est parfaitement conscient de l'obligation qu'il a de protéger les minorités contre toute mesure discriminatoire. Troisièmement, que la société canadienne doit effectuer des ajustements constants à ses pratiques individuelles et institutionnelles afin d'assurer que les minorités conservent leur culture et puissent avoir des chances égales. Enfin, que le Parlement du Canada, de concert avec les particuliers et les organisations qui partagent ces principes, doit chercher à obtenir l'appui de tous les Canadiens à ces idéaux. Le Comité estime que ces principes ou d'autres principes similaires devraient être exprimés dans le préambule de la nouvelle Loi sur le multiculturalisme.

Le Comité croit que les gouvernements et le secteur privé doivent appliquer les modèles et les recommandations présentés dans son rapport, afin que les membres de toutes les minorités visibles du Canada puissent avoir des chances égales.

CHAPITRE UN

INTÉGRATION SOCIALE

KAM SINGH, TORONTO

«La majorité des Canadiens de race blanche ne devrait pas oublier que pour les Indiens d'origine orientale qui immigrent ici, si agréable que soit la vie qui leur est offerte, l'expérience est des plus douloureuses.»

Depuis dix-sept ans que j'habite au Canada, je me suis rendu compte que la discrimination raciale est un problème qui peut être envisagé sous deux aspects. Il y a d'une part les Canadiens de race blanche qui sont ignorants et qui manifestent un esprit intolérant à l'égard des peuples dont l'apparence et les usages sont différents des leurs. Il y a par ailleurs de nombreux immigrants qui, par esprit de clan, hésitent à s'adapter aux coutumes de leur nouvelle patrie. C'est du heurt entre l'intolérance et de l'esprit de clan que naît la discrimination.

«À la campagne, par contre, les gens ont beaucoup plus tendance à se serrer les coudes, et ne connaissent pas grand-chose en dehors de leur famille et d'un petit groupe d'amis et de voisins.»

J'ai choisi pour ma part de m'intégrer complètement, mais je puis comprendre, dans une certaine mesure, les sentiments qui habitent d'autres personnes. Ma décision de me raser et de me vêtir comme tous les autres Canadiens est tout à fait personnelle, et je l'avais prise bien avant d'immigrer ici. Je suis maintenant citoyen de ce pays et je ne m'écarte pas de la norme fixée par la majorité blanche. Cependant, pour un grand nombre de mes compatriotes, mon comportement est inacceptable. Ils restent attachés à leurs anciennes coutumes et tenues vestimentaires, et s'accrochent à ces signes qui les identifient. Il n'y a pas de mal à cela, mais ils s'attirent de cette façon des ennuis que je ne connais pas.

Parmi les Indiens d'origine orientale, il existe une nette différence entre ceux qui ont grandi dans les villes et ceux qui viennent de la campagne et de petites agglomérations. Les citadins ont appris très tôt qu'il y a d'énormes différences entre les hommes et que la solution consiste à composer avec elles. À la campagne, par contre, les gens ont beaucoup plus tendance à se serrer les coudes, et ne connaissent pas grand-chose en dehors de leur famille et d'un petit groupe d'amis et de voisins. C'est ce manque d'expé-

rience et cette méconnaissance de l'anglais, surtout chez les femmes, qui fait craindre les étrangers. Ces gens ne savent pas comment les aborder. Lorsqu'ils arrivent au Canada, les différences les écrasent au point où ils s'accrochent encore plus fermement aux coutumes de leur village natal.

Bien sûr, il arrive souvent que les Canadiens de race blanche ne saisissent pas les données du problème. Ils se font une idée à partir de la méfiance et de la crainte que leur manifestent les immigrants, et leur rendent immédiatement la pareille. Il n'y a pas grand mystère là-dedans; c'est le propre de la nature humaine à travers le monde, en Inde comme ici.

Depuis mon arrivée au Canada, j'ai presque toujours dirigé ma propre entreprise, et cela m'a demandé un gros effort d'adaptation. Il y a en effet d'énormes différences entre les milieux et les pratiques d'affaires au Canada et en Inde. Ce fut pour moi un apprentissage long, difficile et souvent pénible. Si je m'en suis sorti, c'est parce que j'ai appris à comprendre les Canadiens et que je sais me faire accepter d'eux. Je ne veux pas dire par là que je porte des chemises à flanelle à carreaux et que je bois de la bière. Il va sans dire que je ne m'habille pas ainsi! Ce que je veux dire, c'est que j'ai appris à offrir dans mon entreprise d'assurances ces choses auxquelles s'attendent les clients (habillement, comportement, habitudes). Je réponds à leurs besoins. La couleur de ma peau ou la leur n'a pas d'importance.

«Les Canadiens doivent se familiariser avec les nouveaux arrivants et, d'autre part, les immigrants doivent apprendre quels sont les comportements jugés acceptables par la société canadienne.»

Un grand nombre de mes compatriotes n'abordent pas la vie au Canada en songeant aux services. Ils n'observent pas le comportement de la majorité et sont insensibles à ses valeurs et à ses coutumes. Il suffit simplement de songer à l'éructation en public. Les Canadiens n'acceptent pas ce comportement et exigent que la personne prise en faut s'excuse. En Inde, il n'est pas coutume de s'excuser. Et pourtant, un incident aussi mineur peut causer une grave méprise et ennuis. En Inde, si vous voulez vous frayer un chemin à travers la foule, il faut tout simplement que vous fonciez sans vous excuser. Faites la même chose à Toronto, surtout si vous êtes un Indien d'origine orientale, et vous ne parviendrez qu'à attiser le racisme. Il y a des centaines d'autres petits exemples du même genre.

Je crois que la réponse réside de part et d'autre dans l'apprentissage. D'une part, les Canadiens doivent se familiariser avec les nouveaux arrivants et, d'autre part, les immigrants doivent apprendre quels sont les comportements jugés acceptables par la société canadienne. L'intégration ne peut se faire sans cet apprentissage.

Nous avons notre propre organisation, la NACOI, une association nationale de Canadiens originaires de l'Inde, qui réussit remarquablement à aider les deux parties à s'adapter l'une à l'autre. Je pourrais nommer un grand nombre d'activités, mais une ou deux suffiront probablement. En 1979, l'organisation est parvenue à faire abroger un règlement de Revenu Canada interdisant aux Indiens d'origine orientale qui envoyaient de l'argent aux plus âgées de leurs personnes à charge, en Inde, de réclamer des déductions. La NACOI a soumis au Parlement des preuves évidentes, avec le concours du gouvernement de l'Inde, que ces contributions financières étaient essentielles au bien-être des personnes restées au pays. En outre, il y a quelque temps à peine, l'organisation a réussi à obtenir des droits d'atterrissage pour Air India à Montréal; Air Canada devrait éventuellement obtenir les mêmes droits en Inde. Il s'agit là de questions qui revêtent une grande importance pour les Indiens d'origine orientale et qui ont permis aux Canadiens de mieux connaître les coutumes et les besoins de ce peuple.

«Il va sans dire que la vie est de loin meilleure ici du point de vue matériel, mais il n'en va pas de même en ce qui a trait à la communion d'idées et à la vie spirituelle.»

Les Canadiens qui composent la majorité de race blanche ne devraient pas perdre de vue que, quelle que soit la qualité de vie des Indiens qui immigrent ici, il n'en reste pas moins qu'ils vivent une expérience douloureuse. Il va sans dire que la vie est de loin meilleure ici du point de vue matériel, mais il n'en va pas de même en ce qui a trait à la communion d'idées et à la vie spirituelle. Je suis ici une personne déchirée. Non pas que j'aie une double personnalité, mais je souffre moralement car il y a ce moi qui a besoin du confort matériel que me procure le Canada, et qui en profite, et cet autre moi qui a soif de l'intimité et de la chaleur des liens familiaux et amicaux que je ne puis trouver qu'en Inde.

Il faut à tout prix entreprendre maintenant l'apprentissage dont je viens de parler car je crains que la discrimination ne soit à la hausse au Canada. Depuis cinq ans, en effet, de nombreux incidents me poussent à croire que la crainte et la méfiance gagnent du terrain. La faiblesse de l'économie y est pour beaucoup. Les Canadiens de race blanche, qui peuvent eux-mêmes se retrouver sans emploi, privés des biens matériels qu'ils désirent et dont ils ont besoin, voient de plus en plus de gens de couleur. Ils ont donc tout naturellement tendance à considérer ces nouveaux arrivants comme des concurrents dans les domaines de l'emploi et du logement. Le chômage et le surpeuplement des villes créent un milieu de prédilection pour l'enracinement du racisme. Les Indiens d'origine orientale, surtout ceux qui participent activement à la NACOI, se renseignent afin de comprendre ce dont le Canada a besoin à l'heure actuelle et d'apporter leur contribution dans l'intérêt de toute la collectivité.

INTÉGRATION SOCIALE

De nombreux Canadiens ont ressenti l'agitation, la tension et les craintes que suscite le déménagement d'une partie à l'autre du pays ou d'une région rurale à un milieu urbain; ainsi, dans les dernières décennies, de nombreux autochtones ont déménagé de la campagne à la ville. La plupart des membres des minorités visibles du Canada sont installés ici depuis assez peu de temps, et nombre d'entre eux éprouvent encore toutes les tensions et toutes les pressions associées à leur passage non seulement d'un pays à un autre, mais également d'une région rurale à un centre urbain. Tous les immigrants partagent les mêmes expériences au moment de leur établissement au pays. La plupart d'entre eux n'ont pour ainsi dire pas été préparés aux bouleversements inévitables de leurs valeurs et de leur mode de vie traditionnels. Le processus d'adaptation est long et continu, et il est particulièrement éprouvant pour les membres des minorités visibles.

Bien que ces termes se recoupent, le Comité a jugé utile, dans le cadre de ses délibérations, d'établir une distinction entre l'établissement, l'intégration et la participation. L'étape de l'établissement est considérée comme la période du premier contact, immédiatement après l'arrivée. L'immigrant doit alors satisfaire avant tout ses besoins fondamentaux: trouver un abri, sentir que les membres de sa propre famille ou du groupe ethnique auquel il appartient le soutiennent, tenter d'acquérir des rudiments d'anglais ou de français, apprendre un minimum sur les coutumes canadiennes et enfin, trouver du travail, souvent n'importe quel travail. Par intégration, on entend des échanges accrus avec de nombreux autres groupes et organismes culturels du Canada. Cela signifie, pour l'immigrant, la participation à la société, mais également la préservation de son patrimoine culturel, s'il le désire, sans toutefois se voir refuser l'égalité des chances. C'est à ce stade qu'il faudrait déployer des efforts pour renseigner les institutions canadiennes sur la culture des minorités. L'intégration sociale exige un processus d'adaptation mutuelle et de résolution conjointe des problèmes.

C'est seulement lorsque les membres des minorités visibles se retrouveront dans tous les secteurs de la vie économique, politique, sociale et culturelle du pays qu'ils participeront entièrement à la société canadienne. Tous seront sur un pied d'égalité, et des mécanismes seront mis en place pour assurer leur protection contre toute forme de discrimination. Les membres des minorités visibles pourront apprendre l'une ou l'autre des langues officielles du Canada; ils auront le même droit d'accès aux services; ils occuperont des emplois correspondant à leurs compétences; ils auront acquis des connaissances leur permettant de participer au processus de prise de décisions dans la société, et seront encouragés à le faire. Les cultures des minorités seront partagées dans un climat positif de respect mutuel et d'émulation. Nombreux sont ceux parmi les membres des minorités visibles qui désirent parvenir le plus rapidement possible à la pleine intégration et à la pleine participation, et il est dans l'intérêt de la société canadienne de combler leurs voeux. C'est un gaspillage de ressources humaines que de ne pas travailler dans ce sens.

METTRE EN OEUVRE UN PROGRAMME DE FORMATION LINGUISTIQUE À L'INTENTION DES IMMIGRANTS

RECOMMANDATION

1

Reconnaissance: Il est arrivé fréquemment que les témoins reconnaissent les efforts qui ont été déployés jusqu'à maintenant par tous les paliers du secteur public et par les organismes bénévoles.

Clé du succès: Étant donné que la langue est la clé du succès des réfugiés et des immigrants dans leur nouveau pays, il est essentiel qu'on leur offre une formation linguistique suffisante à leur arrivée au Canada.

Tel n'est pourtant pas le cas. Dans certains mémoires, on signale les problèmes suivants:

- À l'heure actuelle, les cours de base ne permettent même pas aux membres de certains groupes de se débrouiller, ne serait-ce que pour les nécessités quotidiennes.
- Après six mois ou même une année complète de cours de langue, les étudiants sont à peine capables de soutenir une conversation. Comment veut-on qu'ils comprennent les lois du pays et d'autres aspects de la société?
- La pertinence du contenu des programmes est douteuse. Les programmes actuels sont discriminatoires envers les femmes car seul le chef de ménage peut bénéficier d'une aide financière et d'une formation linguistique. Il n'existe pas suffisamment de programmes destinés aux analphabètes, aux professionnels et aux membres d'autres groupes qui éprouvent des besoins spéciaux en matière d'apprentissage.
- Les programmes de formation en vue de l'obtention de la citoyenneté excluent certaines personnes qui auraient peut-être encore besoin de cours de langue, et ceux qui sont déjà citoyens canadiens.

Initiative conjointe: Des cours d'anglais en milieu de travail sont offerts depuis un certain temps; leur existence a été signalée au Comité par des organismes de plusieurs régions dont Montréal, Toronto, Vancouver et Kitimat. Le programme de Aluminium du Canada Limitée (Alcan) à Kitimat, en Colombie-Britannique, a été mis en oeuvre en 1976. Lorsque la Société a conçu son système d'avancement, il est apparu que les travailleurs qui ne parlaient pas anglais seraient confinés à des postes au bas de l'échelle. Ce programme, dû à l'initiative conjointe des syndicats et de l'entreprise, était offert aux travailleurs et aux membres de leur famille; il s'agissait d'un cours axé surtout sur la pratique. L'Alcan s'est occupée du programme pendant quatre ans et a ensuite remis le matériel didactique au North West Community College. Toutefois, les travailleurs de l'Alcan et les membres de leur famille peuvent encore suivre le cours, et l'Alcan en assume les frais d'inscription, qui s'élèvent à environ 10 000 $ par an.

Modèle britannique: On a en outre signalé au Comité l'existence du Industrial Language Training Service, mis sur pied en Grande-Bretagne. La formation a lieu au travail et, comme condition préalable au programme, l'employeur doit être informé des diverses cultures auxquelles ses employés appartiennent.

Matériel didactique: Les mémoires présentés au Comité demandent presque tous que soient améliorés la structure, la durée et le mode de financement des programmes de formation linguistique. Du matériel didactique continue à être produit par diverses sources, dont les organismes communautaires; quant aux méthodes pédagogiques, elles vont de la classe traditionnelle à un programme innovateur de leçons par téléphone à Toronto, conçu à l'intention des personnes de langue espagnole et qui sera bientôt offert à la communauté chinoise, en passant par l'enseignement bilingue.

Nouveau modèle: À la suite de longs entretiens qu'ont eus les responsables du ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada et du Secrétariat d'État avec des représentants des provinces et des organisations non gouvernementales, le Cabinet a été prié d'examiner un modèle type de formation linguistique. La nouvelle formule est fortement axée sur l'orientation et semble tenir compte de tous les problèmes soumis au Comité.

Besoins particuliers: Le modèle inclura au besoin des initiatives spéciales permettant de répondre aux besoins de groupes particuliers comme les personnes âgées, les analphabètes, et les conjoints qui ne se destinent pas au marché du travail. Le modèle comporte en outre un élément de formation professionnelle.

Amélioration: On croit généralement que les programmes de formation linguistique non seulement permettent d'améliorer le rendement au travail, ainsi que la confiance, la motivation et la communication chez l'employé, mais contribuent également à l'intégration sociale des employés immigrants. Le Comité attend avec intérêt l'application de ce modèle.

RECOMMANDATION:

Emploi et Immigration Canada devrait mettre en œuvre dans les plus brefs délais le nouveau programme de formation linguistique.

RECOMMANDATION

2

MODIFIER LES CRITÈRES DE PROLONGATION DU FINANCEMENT

Capitaux d'amorçage: On s'inquiète de la question de la suppression des capitaux d'amorçage après la première année. Presque tout l'argent dont dispose la Direction du multiculturalisme est désigné sous le vocable de «capitaux d'amorçage», c'est-à-dire qu'il doit servir à lancer une organisation ou un projet. Pour continuer à obtenir des fonds, l'organisation doit donc consacrer ses ressources à la conception d'un nouveau projet ou à la découverte d'une nouvelle façon de poursuivre ses activités.

Services: Un certain nombre d'organisations de faible et de grande envergure s'occupant de l'établissement des immigrants offrent d'excellents programmes d'orientation. Les Indian Immigrant Aid Services de Toronto, le Service catholique pour immigrants de Montréal et la Immigrant Services Society of British Columbia sont des exemples d'organisations très bien administrées. Celles-ci offrent, aux particuliers ou aux groupes, des services multilingues d'orientation, d'interprétation et de garderie. Leurs brochures publicitaires sont souvent rédigées

en plusieurs langues et assistent les immigrants dans leurs activités quotidiennes. Ces organismes aident aussi les immigrants à prendre des dispositions pour le logement, le travail et l'école.

Point important: Des efforts considérables semblent avoir été consacrés aux initiatives qui facilitent l'accès aux services offerts par les gouvernements et les collectivités. La plupart des gouvernements semblent tenir compte des recommandations des divers groupes et services de coordination. Néanmoins, il y a de réels besoins et il est important que les gouvernements offrent des cours sur le leadership et sur les techniques d'organisation aux membres des groupes et des organismes.

Services valables: Le Comité reconnaît que certains organismes et certains projets ne devraient pas se poursuivre plus d'un an; cependant, lorsqu'un service est jugé valable et qu'il est impossible de trouver de nouvelles sources de financement pour en assurer le maintien, il faudrait prévoir un mécanisme permettant d'assurer un financement permanent tout en exigeant le moins de préparation possible pour une nouvelle demande de fonds.

Noté avec approbation: La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada prévoit échelonner sur les trois prochaines années financières un nouveau cadre d'application pour le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants. Par exemple, les services d'interprétation, de traduction, d'information, de consultation, d'orientation, d'accueil et d'emploi ne seront plus réservés désormais aux immigrants ayant résidé au Canada moins de 36 mois. Tous les immigrants, peu importe depuis combien de temps ils résident au Canada, pourront se prévaloir de ces services.

RECOMMANDATION:

Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait modifier les critères relatifs au financement permanent des organisations ou des projets pour une deuxième ou une troisième année et exiger le moins de préparation possible pour une nouvelle demande de fonds.

AUGMENTER LE FINANCEMENT DES GROUPES COMMUNAUTAIRES ETHNIQUES ET RACIAUX ET CELUI DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES GÉNÉRAUX

RECOMMANDATION

3

Dilemme: Le Comité se trouve face à un dilemme entre, d'une part, l'utilité des organismes comme la Greek Canadian Cultural and Educational Society, de Thunder Bay, qui desservent un groupe en particulier, en raison de l'appui psychologique authentique qu'ils fournissent et, d'autre part, la nécessité d'encourager tous les membres des groupes ethniques et raciaux à se prévaloir des services offerts par des organismes plus universels comme les Neighbourhood Houses, et à participer aux activités organisées par ceux-ci.

Ressources humaines: Les organismes communautaires généraux s'avèrent nécessaires pour régler les problèmes quotidiens auxquels doivent faire face tous les groupes minoritaires, améliorer la qualité de leur vie, favoriser le développement des ressources humaines, et promouvoir le bénévolat et la participation aux activités communautaires.

Intérêts: Le Comité reconnaît que, pour favoriser l'harmonie entre les races, il faut aider les groupes minoritaires à se consolider, à renforcer leur sentiment d'appartenance à une ethnie, et à s'affirmer davantage lorsque vient le temps de défendre leurs intérêts et d'exprimer la richesse de leur culture dans la société canadienne.

Insuffisance de fonds: Il faut mettre sur pied des programmes de subventions de fonctionnement pour favoriser la création de nouvelles associations parmi les minorités visibles. Il n'existe pas suffisamment de fonds pour répondre aux besoins d'organismes comme la National Black Coalition of Canada, la National Association of Canadians with Origins in India et le Chinese Canadian National Council. À l'heure actuelle, chacun de ces organismes reçoit des subventions insuffisantes. Vu le manque de fonds, il leur est extrêmement difficile d'embaucher un directeur général et de réunir le personnel nécessaire pour comparaître devant les centres de décisions. Pour atteindre cet objectif, le Comité estime qu'il faudrait établir un minimum pour ces subventions.

Projets à long terme: Il y a également la question du financement des projets spéciaux. En théorie, l'application d'un programme visant à développer des aptitudes d'organisation et de leadership au sein de la communauté noire de la Nouvelle-Écosse, par exemple, devait être subventionnée pendant un certain nombre d'années. Il faut envisager le développement social un peu comme le développement industriel, en ce sens que les programmes, dans ces deux secteurs, doivent être conçus et gérés à long terme. Il existe déjà des organismes qui dispensent ce genre de service.

Le Programme des migrants autochtones, mis sur pied par le Secrétariat d'État, finance des centres d'amitié autochtones en collaboration avec les provinces et il vise à fournir des services d'orientation aux autochtones qui vivent en milieu urbain. Ces centres ont pour but d'améliorer la qualité de la vie des autochtones en appuyant les initiatives entreprises par ces derniers pour encourager l'égalité d'accès et la participation à la société canadienne, tout en respectant le caractère unique de leur culture. Les gouvernements fournissent de l'aide au moyen de financement de base, de programmes de formation subventionnés, de financement d'immobilisations, de programmes d'interaction communautaire, de projets spéciaux.

Appui: Le Negro Community Centre (NCC) de Montréal fonctionne depuis 58 ans et offre les services suivants: services de garderie, programmes préscolaires, programmes sportifs, cours de couture, services d'orientation, stages pratiques, bibliothèques, cours de danse et de théâtre, banque d'emploi, aide juridique, programmes pour personnes âgées. Il ne faut pas oublier en outre l'appui psychologique qu'il fournit. En effet, le NCC constitue un lieu où les membres d'un minorité peuvent trouver l'aide dont ils ont besoin pour surmonter les nombreuses frustrations qu'ils éprouvent.

Aptitudes: Le Comité a également été mis au courant de plusieurs initiatives visant à renforcer les aptitudes personnelles et collectives: cours de préparation à la vie active, cours de leadership et de développement de l'organisation, cours de formation destinés aux bénévoles et aux membres de conseils d'administration, etc. Mentionnons notamment les cours de développement de l'organisation offerts aux chefs régionaux du Conseil canadien des communautés musulmanes et les cours de leadership en quatre étapes prévus à l'intention de quelque 250 organisations francophones de l'Ontario, et offerts par le gouvernement provincial.

Fierté: Le gouvernement et les autres organismes de financement doivent également reconnaître la nécessité d'intégrer les divers groupes ethniques à des organisations communautaires plus vastes. Des organismes chargés de s'occuper de l'établissement des immigrants et de leur offrir des services peuvent être mis sur pied pour satisfaire des besoins précis. Toutefois, les Canadiens en général s'enorgueillissent de voir les organisations communautaires venir en aide, par exemple, aux réfugiés d'Asie du Sud-Est, aux victimes du tremblement de terre d'Italie et aux minorités ethniques visées par l'accord linguistique du Manitoba, même si ces services débordent le cadre de leurs programmes courants. Dans le cas des réfugiés d'Asie du Sud-Est, nombreux sont ceux qui ont offert leur aide: des associations de quartier, des organisations religieuses, des groupes d'amis, d'étudiants ou d'employés, certains organismes, les médias, les gouvernements, etc.

Maisons de quartier: Le South Vancouver Neighbourhood House constitue un exemple particulièrement réussi de centre d'intégration sociale. Bien qu'il continue à offrir des services de base en ce qui concerne l'établissement des immigrants, et ce, dans plusieurs langues, cet organisme se veut un véritable service «de quartier». En effet, il reflète la nature multiculturelle de la collectivité et compte, parmi son personnel, une personne chargée spécifiquement de s'occuper des programmes conçus à l'intention des minorités visibles.

> «Par exemple, au cours d'une journée typique à l'Association, vous verrez des Vietnamiens, des Chinois et des Indiens aux leçons d'anglais, vous verrez les enfants des étudiants participer à notre programme destiné aux mères et enfants. Nous offrons le lunch, à l'heure du midi, et ce sont des Indiens bénévoles qui assurent ce programme. Dans l'après-midi, il y a un club destiné aux enfants qui n'ont pas tout à fait atteint l'adolescence, et plusieurs membres appartiennent à des minorités visibles. L'affiliation n'est cependant pas requise; on peut toujours entrer chez nous et participer à toutes nos activités. Il n'y a pas de discrimination.» (Extrait du mémoire présenté par le South Vancouver Neighbourhood House.)

Collectivité solide: Ces exemples illustrent le genre de collectivité que nous pouvons bâtir et le genre de réalisations que nous pouvons accomplir si toute la population du pays partage la même perception d'un problème ou d'un défi. Le soutien et le leadership que fournissent les organisations communautaires solides et bien administrées sont particulièrement importants en cette période difficile.

RECOMMANDATION:

Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait augmenter et prolonger le financement des organisations ethniques et raciales et celui des organismes communautaires généraux.

RECOMMANDATION

4

CONTINUER À FINANCER LES PROGRAMMES DE RELATIONS RACIALES ET INTERCULTURELLES, AINSI QUE LES PROGRAMMES DE SENSIBILISATION DU GRAND PUBLIC

Interaction: Le Comité a été saisi d'un grand nombre de mémoires portant sur la nécessité d'améliorer la communication et la compréhension interculturelles. Il importe donc d'établir des programmes de formation si l'on veut favoriser l'interaction entre les minorités visibles et les institutions canadiennes. En outre, il faut absolument sensibiliser la communauté majoritaire à la situation des minorités ethnoculturelles.

Cultures: Il faut mettre sur pied des programmes de formation culturelle efficaces pour sensibiliser à la fois la population du pays hôte et les nouveaux arrivants. On pourrait, par exemple, embaucher des personnes capables de travailler et de communiquer avec les membres de deux cultures.

Besoins: Il faut mettre sur pied des programmes de formation à l'intention des employés des organismes, et des membres des minorités qui travaillent pour ces derniers ou qui ont recours à leurs services. Ces programmes devraient faire partie d'un plan d'action général de la collectivité ou de l'institution en vue de supprimer le racisme. Selon la communauté chinoise d'Edmonton, il faut faire comprendre aux nouveaux immigrants notre façon de mener nos affaires, et nos rapports avec les gens et les organismes; notre comportement et nos réactions sont en effet fonction de notre culture. Il existe très peu de documentation qui permette aux nouveaux arrivants de comprendre les valeurs et les traditions canadiennes.

Identification: Il faut mettre l'accent sur le fait que la formation doit être expressément conçue à l'intention de chaque groupe cible. Il faut d'abord identifier les besoins en information de ce groupe, les aptitudes professionnelles de ses membres et l'attitude à favoriser chez eux, avant de pouvoir concevoir un programme de formation convenable. (A. Ijaz, Commission scolaire de Scarborough)

Techniques: Le Comité reconnaît que des programmes de formation efficaces et bien conçus ont un rôle très important à jouer dans le développement d'une société plus unie. Toutefois, ils ne doivent pas constituer le seul moyen stratégique d'atteindre ce but. Les maisons d'enseignement et les groupes communautaires devront élaborer des techniques spéciales à cet égard. Il est certain que cette formation devra s'adresser à tous les paliers de gestion, et faire appel à tous les moyens possibles pour régler les conflits raciaux. La police, les infirmiers, les médecins, les travailleurs sociaux, les bibliothécaires, les conseillers, les groupes religieux, les fonctionnaires, les bénévoles, les travailleurs communautaires, les employés des services de l'immigration et bien d'autres personnes, et non plus seulement les professionnels de l'assistance, doivent continuer de participer à la formation en matière de relations raciales.

Formation: Un autre modèle positif a été signalé au Comité: le Programme de formation des enseignants en communications interculturelles, projet du gouvernement de l'Ontario. En vertu de ce programme, les établissements d'enseignement et les organismes de services sociaux libèrent un de leurs employés pour un programme de formation de dix jours. Après avoir amélioré ses propres aptitudes, le stagiaire élabore des stratégies efficaces de sensibilisation destinées à son milieu

de travail et assume le rôle de formateur de ses collègues. Les résultats et les effets de ce programme font également l'objet d'une évaluation.

Accès: Il est extrêmement important que les fournisseurs de services aient accès aux sources d'information et d'appui pour apprendre à connaître les antécédents culturels de leurs clients.

RECOMMANDATION:

Tous les gouvernements devraient continuer à financer et à appuyer les programmes de relations interraciales et interculturelles, ainsi que les programmes de sensibilisation du grand public qui sont bien fondés et bien évalués, conviennent à la collectivité visée, favorisent le développement communautaire à long terme et sont systématiquement liés aux programmes existants.

ÉTABLIR DES RÉSEAUX INFORMATIQUES DE CONSULTATION

RECOMMANDATION

5

Ressources éparpillées: Il semble qu'un grand nombre de bibliothèques et de centres d'information de tout le Canada possèdent des documents qui peuvent aider les particuliers et les groupes à lutter contre le racisme et la discrimination. Selon diverses études, ces documents pourraient effectivement permettre d'atténuer les problèmes raciaux, mais seul un faible pourcentage d'entre eux parvient aux mains du grand public. Il semble en outre qu'on peut trouver des documents et de l'information analogues dans divers centres du pays. Toutefois, les efforts déployés pour coordonner la diffusion de ces documents se sont avérés vains, ce qui prive bien des gens de renseignements qui leur seraient utiles. Comme l'a dit un témoin, «Nous découvrons souvent, tout à fait par hasard, des programmes, des publications, des conférences, des cours et des activités sur les relations interraciales, autour desquels on fait trop peu de publicité.»

Réseaux informatiques: Ces réseaux de consultation informatique pourraient être situés dans des bibliothèques, des universités ou les bureaux régionaux du ministère d'État au Multiculturalisme dont la création a été proposée.

Production et diffusion systématiques: Le Comité a reçu un grand nombre de mémoires où l'on recommande la production et la diffusion systématiques de documents d'information. De nombreux projets d'envergure ont permis de produire une foule de renseignements allant des brochures aux films éducatifs.

Le «West Coast Reader» en Colombie-Britannique, et le «Guide du nouvel arrivant» du gouvernement de l'Ontario ne sont que deux exemples de documents qui fournissent des renseignements; dans le cas du Guide, ces renseignements sont donnés en 23 langues.

Toronto: Le Cross Cultural Communications Centre de Toronto est un centre d'éducation populaire et de référence qui a mis sur pied divers ateliers innovateurs en matière de ressources et d'éducation: citons notamment des ateliers d'orientation professionnelle à l'intention des immigrantes ou des ateliers de perfectionnement destinés aux responsables des relations interraciales du Conseil scolaire de Toronto.

Mythes et réalité: La Community Relations Commission de Grande-Bretagne a publié une brochure pour tenter de dissiper les mythes qui persistent au sujet de l'immigration et des relations interraciales.

Australie: La compagnie aérienne Qantas d'Australie a travaillé en étroite collaboration avec le gouvernement et les collectivités afin de produire une trousse d'information complète sur la diversité de la population australienne.

Efficacité: On peut se demander s'il n'y a pas chevauchement dans la production des ressources et si, pour faire connaître les documents et les modèles utiles, il n'y aurait pas un moyen plus efficace que le bouche à oreille ou les catalogues qui s'empoussièrent sur les rayons.

Sensibilisation: La Civil Liberties Association de la Colombie-Britannique propose que le gouvernement appuie la création d'une publication grâce à laquelle les groupes locaux s'occupant de questions raciales pourraient se tenir au courant des activités, des problèmes et des réussites de groupes analogues de tout le Canada. À cet égard, la Direction du multiculturalisme diffuse à l'heure actuelle la publication intitulée «Cultures au Canada», qui devrait être distribuée à une plus grande échelle.

RECOMMANDATION:

Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait établir des réseaux régionaux de consultation informatique afin de faciliter les échanger d'information, de connaissances et de conseils.

RECOMMANDATION

6

AIDER LES FEMMES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES ET LES IMMIGRANTES

Problèmes: Un nombre relativement restreint de mémoires ont été adressés au Comité concernant les besoins particuliers et les préoccupations des femmes membres des minorités visibles et leurs problèmes en matière d'intégration sociale. Très souvent, ces femmes sont isolées dans leur foyer en raison de leur culture. Si elles travaillent, elles peuvent être exploitées en raison de problèmes linguistiques ou professionnels, ou d'un traitement discriminatoire.

Encouragement: Le Comité est au courant des recommandations présentées lors de la Conférence nationale sur la situation des immigrantes qui a eu lieu en 1981 sous les auspices de la Direction du multiculturalisme. Les ministères intéressés devraient prendre immédiatement des mesures afin d'alléger les problèmes soulevés dans ces recommandations. Les femmes membres des minorités visibles n'ont pas été activement encouragées à participer à la planification des services communautaires; de plus, elles ne font pas partie des principaux organismes féminins.

Ottawa: Le Centre multiculturel pour les femmes d'Ottawa est un excellent exemple d'organisme offrant des services aux immigrantes. Ce modèle a été imité dans d'autres villes comme Vancouver, Oakville, Montréal et Halifax. Mis sur pied par l'Organisation des services aux immigrants d'Ottawa-Carleton (O.S.I.O.C.), le Centre aide les nouvelles arrivantes, les immigrantes et les réfu-

giées à s'adapter à leur nouveau milieu. En 1981, grâce à l'aide financière du gouvernement, un Programme d'extension de l'emploi pour les immigrantes a été mis sur pied afin de promouvoir les possibilités sociales et économiques des immigrantes; l'un de ses objectifs était l'établissement d'une entreprise coopérative. En 1982, trois associations d'immigrantes ont exprimé le désir de pousser plus loin ce projet et ont ouvert le Centre avec le concours de la municipalité d'Ottawa.

Services: Le Centre, qui entretient des rapports avec L'O.S.I.O.C., et espère devenir autonome dans un proche avenir, offre les services suivants: le Multicultural Women's Market qui réalise et vend des créations artisanales de diverses cultures; le Many Hands Catering Service, un service de restauration qui prépare des mets internationaux à l'intention de groupes de 10 à 500 personnes; l'Esperia Seamstresses, qui offre un service exclusif de confection et de réparation de vêtements.

RECOMMANDATION:

Les gouvernements devraient continuer de subventionner les activités communautaires visant à aider les femmes membres des minorités visibles et les immigrantes à participer de manière autosuffisante à la vie économique et sociale de la collectivité.

AIDER LES ORGANISMES COMPOSÉS DE JEUNES QUI NE FONT PAS PARTIE DE GROUPES MINORITAIRES

RECOMMANDATION

7

Comportement durable: Il est regrettable que, même chez les jeunes, il existe des sentiments de haine ou d'antipathie envers ceux qui semblent différents. Ce sont ceux qui font partie de groupes majoritaires qui manifestent ces sentiments envers ceux qui viennent de minorités. Le manque de compréhension peut provoquer pareil comportement qui peut durer toute la vie.

Activités et intérêts semblables: Le Comité estime qu'il faut inciter les organismes de jeunesse de la majorité (Scouts, YMCA, YWCA)à mieux connaître les autres groupes de jeunes et leur fournir des occasions de partager leurs expériences et leurs espoirs puisque leurs activités et leurs intérêts se ressemblent. Ces initiatives pourraient être particulièrement fructueuses si ces groupes mettaient en commun certains intérêts particuliers tels les activités sportives ou les programmes communautaires d'alphabétisation. On pourrait aussi assurer l'intégration des jeunes appartenant à des groupes minoritaires et changer l'attitude des jeunes de la majorité.

Montréal: Le Sun Youth Program de Montréal offre des activités intéressantes aux jeunes de toutes les races et de toutes les ethnies; les participants y reçoivent une formation et participent à diverses activités dans le domaine de la prévention des actes criminels et des incendies. Par ailleurs, les responsables de programmes gouvernementaux comme Hospitalité Canada et Katimavik devraient être sensibilisés au besoin de veiller à ce que les participants à ces programmes soient véritablement représentatifs de leur collectivité.

Aggravation des problèmes: Bon nombre des problèmes typiques des adolescents sont aggravés chez les jeunes qui viennent d'une famille d'immigrants. Il serait très utile qu'ils puissent parler de leurs problèmes, d'une manière confidentielle, à quelqu'un qui connaît leur culture. M. Anthony Arcindor, président de l'Association des médecins haïtiens à l'étranger, a proposé un programme qu'il appelle «S.O.S Adolescents». Les adolescents des groupes minoritaires peuvent communiquer par téléphone avec ce service entre 18 heures et 22 heures, et être sûrs d'y trouver une oreille attentive. Tous les membres de la collectivité, éducateurs, professeurs, médecins, psychologues, infirmières, chauffeurs de taxi, enfin tous ceux qui connaissent un peu la vie et qui pourraient contribuer à la formation et à l'information des adolescents à tous les points de vue, peuvent participer à ce programme. Ce projet ne vise pas simplement à corriger les comportements, mais à prévenir les problèmes. Grâce au caractère confidentiel de la communication téléphonique, les adolescents peuvent dire ce qu'ils désirent à une personne expérimentée. Ces organisations fournissent un service nécessaire aux adolescents des groupes minoritaires et devraient être subventionnées.

Il serait souhaitable de recueillir des renseignements sur les programmes efficaces d'intégration des jeunes et sur la méthode d'établissement de ces programmes, et de diffuser ces renseignements à l'échelle nationale par l'entremise d'un réseau gouvernemental de consultation informatique.

RECOMMANDATION:

Le gouvernement fédéral devrait subventionner les organismes composés de jeunes qui ne font pas partie de groupes minoritaires et disposés à modifier leurs programmes afin d'accroître la participation des groupes minoritaires.

RECOMMANDATION

8

APPUYER LES PROGRAMMES MULTICULTURELS ET MULTIRACIAUX

Réponse: «Mais après qu'ils sont établis au pays, et souvent même après qu'ils sont devenus citoyens canadiens, il y a quelque chose qui manque. C'est ce que j'aime appeler la seconde phase, la phase de participation à la société canadienne: après qu'on a réglé toutes ces questions ou tous ces problèmes inhérents à l'arrivée dans un nouveau pays, après qu'on a trouvé un emploi et qu'on a profité du système d'éducation, on doit se sentir vraiment membre à part entière de la société canadienne. Il y a une autre étape: celle de la participation aux activités et aux programmes communautaires. Je pense qu'il y a très peu d'agences ou d'organismes qui offrent cette possibilité, qui sont prêts à répondre à ce besoin et à intégrer les minorités visibles à ce genre d'activités.» (South Vancouver Neighbourhood House.)

Collectivités: Les organismes communautaires et les gouvernements doivent mettre au point des méthodes et des programmes qui encouragent davantage la participation du public. Tout bon citoyen doit participer aux activités de sa collectivité, assumer sa part de responsabilités et prendre la ferme décision de remplir ses devoirs civiques. Il incombe à tous les Canadiens de promouvoir le sentiment d'appartenance et l'esprit communautaire chez les membres de tous les groupes minoritaires et d'encourager ces derniers à participer à la vie sociale, culturelle et politique du pays. La création de liens plus étroits entre les groupes communautaires, les organismes et les groupes bénévoles existants, et la participation aux acti-

vités de clubs philanthropiques, d'organismes comme Centraide, de la Croix-Rouge, d'organismes de collecte de sang, de partis politiques, de groupes de conservation de l'énergie et de protection de l'environnement, et de nombreux autres groupements auront pour effet d'accroître la confiance et la compréhension entre les collectivités et entre les particuliers, et permettront à ces derniers d'apprécier davantage le caractère unique de leur pays. «Nous nous rendons compte que toutes les minorités visibles ont une part de responsabilité au moins aussi importante que celle du reste de la population face à la création, au Canada, d'une société où règnera l'harmonie entre les races.» (Fédération des Associations de Vietnamiens canadiens.)

Obstacles: La Conférence mondiale de la religion pour la paix, un organisme national, oeuvre dans plusieurs centres du Canada pour sensibiliser les gens aux droits de la personne, à la protection de l'environnement, à la paix et au désarmement. Son rôle consiste surtout à dissiper les préjugés, en réunissant des Canadiens de diverses croyances pour discuter de questions d'intérêt commun. Des sikhs, des hindous, des chrétiens, des zoroastres, des musulmans, des jaïnas, des bouddhistes, des autochtones (voix spirituelles) et des membres d'autres groupes participent aux diverses activités.

Participation: Le Comité est conscient des nombreux autres aspects de l'apport de ces «véritables Canadiens», et bien des témoins en ont fait état. Ils ont donné nombre d'exemples et d'idées d'activités qui favorisent la participation à la vie de la collectivité, comme: le programme des rencontres de familles, parrainé par l'Église unie du Canada et l'Islam Ouest à Toronto, qui permet à des familles musulmanes et chrétiennes de se rencontrer pour discuter de problèmes communs;

- les programmes de Dialogue international, à Vancouver, qui aident les professionnels à mieux comprendre le mode de vie canadien;

- les soirées de poésie et de musique, à l'Université de Toronto, qui permettent aux immigrants de diverses cultures de découvrir des points communs dans leur poésie et leur musique; un des programmes englobait au moins quatorze régions du monde.

Rêves: La participation aux activités devrait, d'une manière idéale, refléter les intérêts, les espoirs, les valeurs et les rêves de la collectivité. Comme dans les autres domaines, les politiques et les programmes des gouvernements et d'organismes divers ne seront efficaces que s'ils respectent cette réalité et continuent à s'y adapter.

«Notre objectif, le vôtre aussi, nous l'espérons, c'est qu'on nous considère comme de véritables Canadiens, et non comme des hybrides exotiques, dont certains ont le sens du rythme, certains la bosse des mathématiques. En fait, nous voulons des mesures concrètes en faveur de l'idée du multuculturalisme.» (Chinese Canadian National Council.)

RECOMMANDATION:

Tous les gouvernements devraient maintenir leur appui aux programmes multiraciaux et multiculturels, et faire connaître le processus par lequel certains organismes bénévoles ont accru la participation des minorités visibles.

RECOMMANDATION

9

INFORMER LES MINORITÉS VISIBLES SUR LE PROCESSUS ÉLECTORAL

Manque d'information: Peu de membres des minorités visibles participent à la vie politique canadienne. Cela tient, chez certains, à une mauvaise connaissance des plates-formes politiques des partis et du processus électoral, et chez d'autres, à des expériences antérieures désastreuses dans leur pays d'origine qui les retiennent de participer à la vie politique canadienne.

Améliorations: Plusieurs témoins ont proposé des façons d'améliorer la participation des membres des minorités visibles au processus électoral. Tous les gouvernements et les directeurs généraux des élections devraient s'efforcer de mieux les informer, par exemple sur les exigences à respecter, l'inscription des électeurs, le vote, l'emplacement des bureaux de scrutin et d'autres questions. Les directeurs généraux des élections devraient diffuser, à l'intention des membres des minorités visibles, davantage d'information sur le processus électoral. Des brochures d'information multilingues sur les partis politiques et leurs plates-formes électorales, réalisées en Australie et en Suède ont été citées en exemple au Comité. On pourrait se servir d'une méthode analogue pour renseigner sur le processus électoral les Néo-Canadiens appartenant à une minorité visible. De plus, la presse ethnique pourrait jouer un rôle important en renseignant ses lecteurs et en les incitant à voter.

RECOMMANDATION:

Tous les directeurs généraux des élections et les gouvernements devraient fournir davantage de renseignements sur le processus électoral.

RECOMMANDATION

10

INCITER À UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS DES DIVERS PARTIS POLITIQUES

Meilleure participation: Selon nous, on ne fait pas assez d'efforts pour encourager la participation des Noirs et les convaincre qu'ils peuvent effectivement se faire une place dans tous les secteurs politiques — municipal, provincial ou fédéral. (Jamaican Canadian Association.)

Le Comité reconnaît le bien-fondé de cette déclaration. Néanmoins, de nombreux députés ont beaucoup de commettants appartenant aux minorités visibles, et tous ont essayé, avec un succès relatif, de stimuler leur participation à la vie politique. Ce problème pourrait pourtant être facile à résoudre puisque, d'un côté, certains membres des minorités visibles veulent participer et que, de l'autre, les partis politiques souhaitent leur participation.

Parmi les raisons invoquées pour expliquer les faibles niveaux de participation figurent les frais élevés et les manoeuvres d'exclusion de cliques agissant au sein de l'organisation des partis. La situation s'explique peut-être aussi par le fait que beaucoup s'imaginent, à tort, que la plupart des candidats sont choisis en raison de leur notoriété dans un autre domaine; en effet, lorsque des personnalités con-

nues sont sollicitées comme candidats, on en parle beaucoup. En fait, la majorité des candidats de tous les partis sont depuis longtemps actifs dans les circonscriptions ou les collectivités.

Niveau municipal: La politique municipale est à bien des égards la plus accessible. De nombreuses personnalités politiques des gouvernements fédéral et provinciaux ont fait leurs premières armes dans l'arène municipale. Les frais sont inférieurs, les déplacements sont beaucoup moins nombreux, et la campagne électorale et les fonctions officielles peuvent n'occuper les intéressés qu'à temps partiel.

L'Association canadienne de science politique, en collaboration avec la Chambre des communes, parraine un programme de stages qui permet à de jeunes Canadiens particulièrement doués d'apprendre à connaître de première main les divers aspects du processus politique à la Chambre des communes. Dix étudiants travaillent pendant dix mois à Ottawa en tant que recherchistes adjoints auprès de députés du parti gouvernemental et de l'Opposition. La Colombie-Britannique, l'Alberta, le Québec et l'Ontario offrent des programmes semblables. Ce modèle devrait être appliqué au niveau municipal, et les membres de minorités visibles devraient être invités à y participer par le biais d'un programme d'extension.

Maires: On a signalé au Comité que des membres des minorités visibles ont été élus maires à Selkirk (Manitoba), Owen Sound (Ontario), Sudbury (Ontario) et Flin Flon (Manitoba). La presse ethnique pourrait publier des articles sur les raisons de leur réussite pour encourager une plus grande participation des autres membres des groupes intéressés.

Commission des groupes ethniques: Le Comité a aussi été informé de l'existence de la Commission des groupes ethniques créée par un parti politique du Québec. Cette commission a été mise sur pied afin de permettre l'intégration des membres des groupes ethniques à la vie politique. Elle assure la participation de ces derniers au conseil de décision du parti, les aide à acquérir une vaste expérience et améliore leurs chances d'être candidats lors des élections. Grâce à la Commission, les groupes ethniques ont un meilleur sens d'appartenance au parti.

Selon le Comité, il est urgent d'améliorer la participation des minorités visibles à la vie politique de notre pays; il faudra pour cela que les partis politiques et les minorités visibles fassent davantage d'efforts en ce sens.

RECOMMANDATION:

Les divers partis devraient accroître la participation des minorités visibles en mettant au point des programmes d'extension plus efficaces.

RECOMMANDATION

11

FAIRE CONNAÎTRE LE MODÈLE DES COMITÉS DES RELATIONS INTERRACIALES

Harmonie: Il est impossible de demander à quelques organismes bénévoles et à des établissements comme les écoles d'assurer à eux seuls l'harmonie des relations interraciales. Habituellement, le racisme envahit un grand nombre des institutions d'une collectivité. Il est donc plus facile de résoudre efficacement le problème en s'y attaquant directement sur plusieurs fronts.

Le modèle du comité des relations interraciales appuyé par les conseils municipaux a déjà remporté un certain succès et pourrait continuer à servir d'exemple. Des comités de Winnipeg, d'Ottawa, de North York, de Vancouver et de Toronto ont été donnés en exemple à notre Comité. Les efforts et l'appui des maires, des conseillers et d'autres fonctionnaires municipaux ont permis de s'attaquer aux préoccupations de la collectivité et de réduire les tensions qui y existaient. La fréquence des incidents raciaux a souvent accéléré la création de tels comités, dont les membres viennent de tous les secteurs d'activité de la collectivité, y compris des conseils municipaux, des conseils scolaires, des entreprises locales et des services de police.

Besoins: Les questions étudiées par ces comités varient selon les villes, mais on retrouve la plupart du temps les relations entre la police et la collectivité, le besoin d'accroître le nombre d'installations de loisirs, la formation professionnelle des jeunes, l'affectation des subventions offertes par le gouvernement pour la création d'emplois d'été et la conduite d'enquêtes sur la discrimination systémique au sein des administrations municipales et ailleurs.

Publicité: Le Comité tient à féliciter les comités municipaux des relations interraciales et à encourager la Fédération canadienne des municipalités à faire de la publicité sur le succès des modèles en place.

RECOMMANDATION:

La Fédération canadienne des municipalités devrait faire connaître les modèles de comités des relations interraciales vraiment représentatifs.

CHAPITRE DEUX

EMPLOI

ANGELA KAN, VANCOUVER

«S'ils n'aprennent pas l'anglais, nos immigrants risquent d'être cantonnés dans des emplois peu rémunérateurs jusqu'à la fin de leurs jours.»

«Pour bon nombre d'immigrants chinois qui débarquent à Vancouver, c'est l'ignorance de l'anglais qui constitue le plus grand problème lorsqu'ils se cherchent du travail; cette lacune réduit presque à néant leurs chances de trouver un emploi convenable. Dans bien des cas, ils doivent, dans l'immédiat, accepter un travail manuel mal rémunéré qui ne leur laisse ni le temps, ni les moyens, ni l'énergie de suivre des cours de langue. Ils se retrouvent alors dans la voie sans issue, des maigres moyens et du manque de compétences, peut-être pour le reste de leurs jours. C'est la chose la plus terrible qui puisse leur arriver, et la communauté chinoise tente par tous les moyens d'empêcher que cela ne se produise.

«La plupart des problèmes avec lesquels les immigrants sont aux prises lorsqu'ils débarquent au Canada sont dus au manque de bons emplois»

Selon nous, la formation linguistique est la clé de voûte de la préparation des immigrants chinois au marché du travail, c'est-à-dire à un emploi décent, assorti d'un salaire honnête, qui leur permette à son tour, de participer à la société canadienne et d'apporter leur contribution. Un grand nombre d'autres problèmes auxquels les immigrants ont à faire face—la tension au sein de la famille, la maladie, la dépression, le comportement criminel—découlent des problèmes d'emploi.

Je suis directeur général de la *United Chinese Community Enrichment Services Society*, dont le sigle est SUCCESS. Notre organisation s'occupe d'aider les nouveaux arrivants à surmonter le plus rapidement possible les obstacles de la langue et de l'emploi. Pour ce faire, nous offrons une vaste gamme de services d'information, d'orientation et d'enseignement aux Chinois qui immigrent dans le sud de la Colombie-Britannique. Ces services sont axés sur les divers problèmes avec lesquels sont aux prises les immigrants au cours de leurs premières années au Canada, par exemple dans les domaines du logement, de l'éducation, de l'aide médicale et de la planification financière. En 1983, nous avons répondu à plus de 14 000 demandes. Mais c'est de loin à la langue et à l'emploi que se rapportent les services les plus importants. L'an dernier, nous avons aidé plus de 3 000 personnes pour des questions d'emploi ou de chômage.

«Nous faisons notre possible pour familiariser les immigrants avec les conditions locales d'emploi de sorte qu'ils puissent être bien informés et adopter une attitude réaliste à l'égard de la chasse aux emplois.»

Nous offrons à l'heure actuelle deux cours de langue axés sur l'emploi, l'un dans notre propre centre et l'autre dans une usine de confection où de nombreux Chinois exercent leur métier. En outre, nous avons une émission bihebdomadaire à la radio de Vancouver, que nous consacrons à la langue et à l'information en matière d'emploi. Nous organisons également des ateliers sur l'emploi où nous invitons comme conférenciers des employeurs, des cadres et des chefs syndicaux. Nous faisons notre possible pour familiariser les immigrants avec les conditions locales d'emploi de sorte qu'ils puissent être bien informés et adopter une attitude réaliste à l'égard de la chasse aux emplois.

L'Institut professionnel de Vancouver offre également une formation professionnelle aux immigrants. Un grand nombre de nos compatriotes chinois ont suivi ces cours. À mon avis, ils comportent malheureusement plusieurs lacunes. Premièrement, les listes d'attente pour l'inscription sont très longues. Deuxièmement, les candidats doivent avoir une connaissance de la langue anglaise équivalante à celle qu'on exige en dixième ou en onzième année, ce qui élimine d'office de nombreux immigrants chinois, qui ont des aptitudes mais aucune connaissance de la langue anglaise.

Ces immigrants, qui souvent viennent de la campagne, sont aux prises avec les plus graves difficultés. Comme ils arrivent du continent, ils ont habituellement peu ou pas d'argent, Dans bien des cas, ils sont tenus de rembourser les sommes avancées par leur parrain canadien. Voilà qui peut être, en soi, un obstacle qu'il leur faudra parfois un ou deux ans à surmonter même s'ils parviennent à se trouver un emploi peu après leur arrivée.

«Forcer une personne à suivre un cours de langue pendant six heures par jour, c'est aller bien au delà de ses capacités de concentration étant donné tous les autres soucis qui lui trottent dans la tête.»

Vient ensuite la longue adaptation, non seulement à la vie dans une ville étrangère, mais également à un travail qui exige des compétences qui n'ont rien à voir avec les travaux agricoles qu'ils effectuaient en Chine. Leur vie sur une ferme a empêché de nombreux Chinois de recevoir une instruction plus officielle. Forcer une personne à suivre des cours de langue pendant six heures par jour, c'est aller au delà de ses capacités de concentration étant donné tous les autres soucis qui lui trottent dans la tête. Dans les meilleurs des cas, l'adaptation au Canada et l'apprentissage de la langue constituent un processus long et pénible. Pour bon nombre d'immigrants, c'est plus qu'on ne peut leur demander.

Dans de nombreux cours de langue destinés aux immigrants, on ne tient pas compte du niveau de connaissances des élèves. Nos immigrants chinois viennent tantôt de la Chine continentale, tantôt de Hong Kong, tantôt d'Indochine, et tantôt d'ailleurs. Il arrive qu'on retrouve dans une même classe un avocat ou un médecin, et un cultivateur de riz qui n'a jamais fréquenté l'école. Le cours ne satisfait alors les besoins ni de l'un ni de l'autre: pour la personne instruite, le déroulement du cours est trop lent; quant à l'autre, il ne parvient pas à suivre. Nous avons besoin de deux types de cours différents qui tiennent compte des grandes différences dans l'acquis et des aptitudes à apprendre de chaque élève.

Je n'ai pas encore parlé des obstacles à l'emploi qui découlent de la discrimination. À Vancouver, cette discrimination est très subtile étant donné que les Chinois ne sont pas visés particulièrement par les incidents raciaux. En tant que groupe, nous nous sommes établis ici il y a longtemps, 125 ans au moins. Depuis, je crois que nous avons acquis une grande estime dans la population blanche. Plusieurs d'entre nous sont des professionnels, médecins, avocats ou comptables. Notre collectivité connaît une grande prospérité, et je crois que les Canadiens de race blanche respectent l'intelligence et le travail qui l'ont fait naître.

«Il est tellement facile de rejeter quelqu'un ou de se dérober sans tomber dans l'illégalité, surtout lorsque la personne qui cherche un emploi n'arrive pas à s'exprimer correctement et manque de confiance en elle.»

Les immigrants Chinois se voient probablement refuser des chances d'emploi pour la simple raison qu'ils sont étrangers. Il est tellement facile de rejeter quelqu'un ou de se dérober sans tomber dans l'illégalité, surtout lorsque la personne qui cherche un emploi n'arrive pas à s'exprimer correctement et manque de confiance en elle. Nous sommes d'avis que les occasions ne s'offrent qu'à celui qui comprend le système. Or, pour y parvenir, il doit connaître assez bien l'anglais. Il en irait d'ailleurs de même pour la langue française, si l'immigrant s'établissait au Québec.

EMPLOI

Les membres des minorités visibles se heurtent d'habitude à des difficultés plus nombreuses que leurs nouveaux compatriotes blancs lorsqu'ils tentent de s'intégrer à la société. Cependant, ces difficultés, pour regrettables qu'elles soient, perdent toute importance lorsqu'ils sont en chômage. Trouver du travail, de préférence dans un domaine correspondant à leurs compétences, voilà probablement la question la plus importante que les témoins ont soulevée devant le Comité.

Le Comité reconnaît que les groupes minoritaires ne sont pas tous touchés dans la même mesure par le sous-emploi. Il se peut, par exemple, que les Canadiens originaires de la Chine ou de l'Inde ne souffrent pas exagérément du chômage quand on les compare à d'autres groupes, mais ils sont peut-être quand même extrêmement sous-employés dans des secteurs de l'économie canadienne où ils aimeraient travailler. Par ailleurs, les autochtones ou les Canadiens d'origine antillaise peuvent être absents du monde du travail de façon disproportionnée. Il est important que les gouvernements prennent connaissance des besoins de groupes cibles précis, et y répondent.

Le Comité a sollicité des mémoires décrivant les efforts déployés pour améliorer les perspectives d'emploi des personnes appartenant à une minorité visible. Grâce aux mémoires et aux exposés qu'il a reçus, le Comité a été mis au courant de diverses mesures prises par des employeurs: réexamen des pratiques d'embauchage, ateliers de sensibilisation à la situation des autochtones, programmes de formation préalables à l'emploi et mesures visant à tenir compte des questions culturelles. Selon le Comité, ces initiatives sont encourageantes, mais il reste encore beaucoup à accomplir. Entre le 1er mars 1978 et le 31 mars 1983, les statistiques montrent que 50,8 pour cent des plaintes déposées auprès de la Commission canadienne des droits de la personne pour discrimination fondée sur la race ou la couleur découlaient d'un refus d'embaucher quelqu'un ou de le maintenir dans ses fonctions. Par ailleurs, 18,7 pour cent de ces plaintes faisaient état de politiques ou de pratiques discriminatoires de la part d'employeurs ou de syndicats.

Nous étudierons dans le présent chapitre des exemples de discrimination systémique et proposerons des mesures pour créer des emplois dans le secteur privé à l'intention des membres des minorités visibles, et en particulier l'action positive pour l'embauchage des jeunes appartenant à ces minorités; nous examinerons aussi le fonctionnement de la Banque fédérale de développement, ainsi que le recours à l'obligation contractuelle et à la sous-traitance. Nous traiterons enfin de l'évaluation des titres de compétence, de la situation critique des travailleurs agricoles immigrants, des agences d'emploi qui pratiquent la discrimination, ainsi que de l'importance des centres multiculturels sur le commerce et les communications dans les écoles de commerce.

RECOMMANDATION

12

METTRE EN OEUVRE UN PROGRAMME QUINQUENNAL FONDÉ SUR L'ACTION POSITIVE POUR L'EMBAUCHAGE DE MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

Discrimination: Les membres des minorités visibles se heurtent à une multitude de pratiques de discrimination systémique dans leur milieu de travail. En effet, ils se voient parfois refuser l'accès à un emploi par suite de méthodes de recrutement et de sélection comme le recrutement de bouche à oreille, de critères fondés sur l'expérience canadienne, ainsi que d'épreuves de sélection et d'entrevues teintées de parti pris. Des obstacles existent également à leur avancement professionnel, et leurs chances de promotion peuvent être limitées par le cantonnement des minorités visibles dans des catégories d'emploi peu rémunérées et peu prestigieuses, par les règles d'ancienneté établies dans l'entreprise et par le peu de publicité entourant les postes vacants.

Deux groupes: Des recherches effectuées par le professeur Reitz, de l'Université de Toronto, indiquent qu'au moins deux groupes, les Noirs des Antilles et les Asiatiques du Sud de l'Asie, ont des revenus plus bas et connaissent davantage le chômage. Ce niveau de vie inférieur n'est attribuable que dans une très faible mesure aux différences de compétences professionnelles.

Avancement plus rapide: D'après une étude menée auprès de récents diplômés ayant obtenu une maîtrise en administration des affaires dans les universités de l'Ontario, et publiée en 1983 par la Commission des droits de la personne de l'Ontario, les anglo-saxons ont été embauchés en plus grand nombre, ont reçu un salaire plus élevé et ont obtenu de l'avancement plus rapidement que les candidats appartenant à une minorité visible, même si ces derniers avaient fait plus de demandes d'emploi, avaient passé plus d'entrevues et possédaient les mêmes compétences.

Action positive: L'expression «action positive» sert à désigner le programme complet qu'adopte un employeur pour supprimer les obstacles institutionnels qui ont conduit à l'exclusion ou au traitement inéquitable des membres de minorités visibles et d'autres groupes désavantagés.

Programme mesurable: Les programmes d'action positive sont axés sur les résultats et cherchent à apporter des améliorations tangibles aux possibilités d'emploi des membres qualifiés des minorités visibles, en ce qui concerne tant l'embauchage que l'avancement.

Volontaires: Les programmes volontaires supposent que les employeurs fixent des objectifs et des échéances pour l'embauchage de membres des minorités visibles et d'autres groupes cibles dans les catégories d'emploi où ils sont traditionnellement mal représentés. Bien qu'ils ne soient pas obligés d'atteindre des objectifs numériques, les employeurs doivent démontrer qu'ils ont fait en toute bonne foi les efforts nécessaires pour recruter des membres des minorités visibles.

Les programmes obligatoires d'action positive se distinguent des programmes volontaires par l'imposition d'objectifs.

Les programmes d'action positive ne sont pas destinés à créer des obstacles à l'embauchage de ceux qui ne font pas partie d'un groupe cible. Les employeurs ne sont pas tenus de mettre des employés à pied ou d'embaucher des personnes qui ne sont pas qualifiées.

Si l'on tient compte des pratiques discriminatoires qui ont eu cours dans le passé, ces mesures correctives destinées à égaliser les chances d'emploi sont loin de constituer un traitement préférentiel. En fait, à cause de la discrimination systémique qui s'exerce dans le monde du travail, les membres de la majorité se voient le plus souvent accorder la préférence.

Obligatoirement: À la mise en oeuvre de programmes d'action positive doit obligatoirement se greffer un profil des travailleurs du groupe cible. Or, il n'existe à l'heure actuelle aucune base de données complète sur les minorités visibles.

Ce profil comporterait des statistiques sur la population active, les taux de participation, l'emploi, le chômage et la répartition par profession de sorte qu'il soit possible de déterminer le nombre de personnes qui travaillent, le nombre de personnes possédant les compétences requises et les problèmes que posent les politiques et les pratiques des employeurs.

Bons exemples: Un certain nombre d'organisations canadiennes ont adopté d'elles-mêmes des programmes d'action positive, qui se caractérisent notamment par l'analyse des effectifs de l'entreprise, l'examen des pratiques de recrutement et d'embauchage et la mise en oeuvre de programmes de formation préalables à l'emploi. Voici une liste de programmes mis au point par diverses organisations pour accroître les chances d'emploi des autochtones:

- La Eldor Mines de Rabbit Lake, en Saskatchewan, a mis sur pied un système de navette grâce auquel les employés travaillent onze heures par jour pendant sept jours, puis ont sept jours de congé. Les autochtones peuvent ainsi passer un plus grand nombre de jours de suite dans leur famille, au sein de leur collectivité, et poursuivre leurs activités traditionnelles.
- La compagnie d'assurance Co-operators a détaché un de ses employés au Centre d'emploi des autochtones pour un an. Cet employé est maintenant coordonnateur de l'égalité des chances à la Co-operators.
- La Saskatchewan Power Corporation appuie la Headstart Employment Corporation, qui assure la formation, dans des métiers industriels, d'autochtones et de non-autochtones en chômage. Headstart a conclu une entente avec la Saskatchewan Power Corporation pour que ses stagiaires puissent y travailler pendant l'été. L'hiver, ces derniers sont inscrits dans divers collèges provinciaux et communautaires. Au terme du programme de deux ans, les diplômés peuvent aller travailler pour la Saskatchewan Power ou pour d'autres sociétés.
- La Nova, société albertaine, a mis sur pied à l'intention des autochtones un programme de formation en cours d'emploi pour la construction d'un pipeline, sous la direction d'entrepreneurs non autochtones d'expérience.
- Le Syndicat national de la Fonction publique provinciale (S.N.F.P.P.), de concert avec les Nations autochtones unies, procède à une étude sur les façons de faire baisser le taux de chômage chez les Indiens autochtones.

D'autres efforts:

- Le S.N.F.P.P. estime qu'il est possible de négocier un certain nombre de mesures avec les syndicats afin d'accroître la participation des minorités visibles. Il proposait par exemple de négocier un plan quinquennal pour la modification des règles d'ancienneté, la protection des membres des minorités visibles contre les mises à pied, le licenciement de membres de chaque groupe en fonction de leur nombre et le recours à des programmes d'action positive là où l'emploi est en progression.

- Les Chemins de fer nationaux du Canada collaborent avec la Commission des droits de la personne afin d'établir, au sein de leur entreprise, des critères directement reliés aux exigences des postes à combler.

- La Banque royale du Canada a élaboré et mis en oeuvre un programme de sensibilisation à l'intention des cadres et des chefs de service, et a mis en place un système officiel de plaintes qui connaît un certain succès. Le système prévoit le recours à un ombudsman, le respect de la confidentialité et l'application d'une procédure officielle de règlement des griefs.

- La Fédération du travail de l'Ontario diffuse le message suivant par l'entremise de courtes annonces télévisées: «Racism Hurts Everybody» (le racisme fait du tort à tout le monde). Elle a également préparé huit courtes brochures éducatives dont «Racism in Hard Economic Times» (le racisme en période de crise économique), «Fighting Racial Harassment» (la lutte contre le harcèlement racial), et «Minority Workers in Unions» (les membres des minorités et les syndicats), «How Racism Works» (comment se manifeste le racisme), «Racism and the Collective Agreement» (racisme et convention collective), «Race Relations/Human Rights Committees» (les comités des relations interraciales/des droits de la personne), «We Built This Country» (c'est nous qui avons bâti ce pays) et «Resources for Educational Meetings About Racism» (ressources nécessaires pour les séances de formation sur le racisme).

D'autres mesures: Malgré ces exemples, la politique d'adoption facultative de programmes d'action positive n'a pas fait beaucoup d'adeptes parmi les entreprises et les organisations canadiennes du secteur privé. La Direction de l'action positive de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada encourage les entreprises du secteur privé à adopter un programme d'action positive visant les femmes, les handicapés, les autochtones et les Noirs en Nouvelle-Écosse et les conseille à cet égard. Entre 1979 et 1983, elle a communiqué avec 11130 entreprises, mais en novembre 1983, seulement 49 d'entre elles, dans tout le Canada, avaient signé des ententes pour la création de programmes officiels d'action positive.

La Direction de l'action positive doit prendre plus d'importance pour pouvoir promouvoir avec succès la création de programmes volontaires d'action positive dans le secteur privé. Son mandat, qui inclut maintenant les femmes, les autochtones et les handicapés, devrait viser aussi les minorités visibles.

De l'avis du Comité, il s'agit là d'initiatives qui ont une certaine valeur mais qui sont insuffisantes, et les mesures énumérées plus bas s'imposent par conséquent.

RECOMMANDATION:

Le gouvernement fédéral devrait promouvoir l'embauchage de représentants des minorités visibles dans le secteur privé en mettant en œuvre le plan quinquennal suivant:

Au cours des cinq prochaines années, offrir des subventions et des encouragements fiscaux afin de favoriser l'embauchage et la formation de membres des minorités visibles et de promouvoir l'adoption facultative de programmes d'action positive.

En même temps, mettre sur pied une base de données complète pour établir un profil des travailleurs des groupes minoritaires et aider à la mise en œuvre de programmes d'action positive. Il faudrait en outre étudier les résultats des programmes d'action positive appliqués au Canada et ailleurs.

À la fin de cette période de cinq ans, étudier les résultats des programmes d'encouragement et d'action positive. Il faudrait alors mettre en œuvre des programmes obligatoires d'action positive si l'on constate des progrès insuffisants dans le cadre des programmes volontaires.

RECOMMANDATION

13

EXIGER QUE TOUS LES PROGRAMMES D'EMPLOI DU SECTEUR PUBLIC DESTINÉS AUX JEUNES TIENNENT COMPTE DE LA GRAVITÉ DE LA SITUATION DE CEUX QUI APPARTIENNENT À UNE MINORITÉ VISIBLE

Trois fois plus élevé: Le taux de chômage chez les jeunes a été de deux à trois fois supérieur à celui des adultes au cours des vingt dernières années et la situation est encore plus grave parmi les jeunes appartenant à une minorité visible.

Taux de chômage de 87%: D'après une étude réalisée en 1978 par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada dans le secteur de Regent Park à Toronto, le taux de chômage était de 57 pour cent chez les jeunes de 15 à 24 ans n'appartenant pas à une minorité visible, comparativement à 87 pour cent pour ceux qui faisaient partie d'un groupe minoritaire. Le Comité n'a pas reçu de témoignage qui permettrait de penser que la situation a changé ou que la situation serait bien différente ailleurs. Divers facteurs sociaux, culturels et économiques contribuent au manque de compétence et de scolarité chez les jeunes.

Aide spéciale: Le Comité exhorte Emploi et Immigration Canada à donner une nouvelle orientation à ses programmes d'emploi destinés à la jeunesse afin de fournir aux jeunes des groupes minoritaires une aide qui tienne compte de la gravité de leur situation. Il faudrait mettre en œuvre des programmes d'emploi qui leur soient spécifiquement destinés et dans le cadre desquels ils puissent se prévaloir de services d'orientation professionnelle et de formation en cours d'emploi, et avoir accès à des programmes d'enseignement coopératif et de stages pratiques leur permettant de découvrir différentes carrières tout en travaillant. Il faudrait égale-

ment encourager les initiatives locales. Les Centres d'emploi du Canada devraient avoir sur place des conseillers formés expressément pour travailler avec les jeunes appartenant aux groupes minoritaires, surtout dans les grands centres.

RECOMMANDATION:

Tous les paliers de gouvernement devraient réorienter les ressources et les programmes d'emploi destinés à la jeunesse afin de fournir aux jeunes appartenant à des groupes minoritaires une aide qui tienne compte de la gravité de leur situation à travers le Canada.

EXIGER QUE LES ENTREPRENEURS ET LES SOUS-TRAITANTS QUI FONT AFFAIRE AVEC LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL METTENT SUR PIED DES PROGRAMMES D'ACTION POSITIVE À L'INTENTION DES MINORITÉS VISIBLES

RECOMMANDATION

14

Intervention directe: De nombreux témoins ont demandé que l'on ajoute la création d'un programme d'action positive aux conditions stipulées dans les contrats du gouvernement fédéral afin de garantir, de façon directe et efficace, l'égalité d'emploi aux minorités visibles. L'Alliance de la Fonction publique, la Urban Alliance on Race Relations et l'Association canadienne des libertés civiles, notamment, ont préconisé cette formule.

Moyen de pression: En vertu de dispositions législatives sur le respect de l'obligation contractuelle, les sociétés faisant affaire avec le gouvernement seraient tenues de mettre sur pied des programmes d'action positive. Toute société qui ne respecterait pas ces dispositions perdrait son contrat, et serait dès lors exclue de toute autre négociation. Ce serait là un moyen d'améliorer les perspectives d'emploi des groupes minoritaires.

Cinq milliards de dollars: En 1982-1983, le ministère fédéral des Approvisionnements et Services a adjugé à des sociétés privées 333 928 contrats pour une valeur totale de cinq milliards de dollars. Il s'agit là d'une somme considérable, qui pourrait grandement contribuer à améliorer les perspectives d'emploi des personnes appartenant à un groupe minoritaire.

Conditions: À l'heure actuelle, il n'existe au Canada aucune mesure législative sur le respect de l'obligation contractuelle, bien que certaines conditions soient imposées dans le secteur des ressources, par l'entremise de l'Administration fédérale du pétrole et du gaz des terres du Canada et par le biais d'ententes sur la location de terres, particulièrement en Saskatchewan.

Programmes spéciaux: Les programmes comme le Programme de développement industriel et régional (P.D.I.R.) devraient exiger l'élaboration de programmes spéciaux d'action positive, comme le fait à l'heure actuelle l'Administration fédérale du pétrole et du gaz des terres du Canada.

50% de résidents du Grand Nord: En 1978, le gouvernement de la Saskatchewan avait fait savoir à la société AMOK Ltd. qu'il lui louerait du terrain pour qu'elle effectue des opérations minières à Cluff Lake à la condition qu'elle emploie 50 pour cent de résidents du Grand Nord, dont 70 pour cent sont des autochtones. À la suite de cette entente, la participation moyenne des autochtones aux activités de l'entreprise s'est maintenue à approximativement 50 pour cent.

Autres exemples: Entre autres exemples de dispositions sur le respect de l'obligation contractuelle, mentionnons le projet québécois d'embauchage et de formation d'autochtones pour des métiers spécialisés à la baie James. De plus, le Comité a appris par le ministère manitobain des Autoroutes et du Transport la mise en application récente d'un programme selon lequel les contrats prévoient l'utilisation des ressources locales, ainsi que la présentation obligatoire de rapports sur le nombre d'autochtones et de membres d'autres groupes cibles qui ont été embauchés.

Expérience américaine: Aux États-Unis, en vertu du document dit Executive Order 11246, tous les entrepreneurs fédéraux et les entrepreneurs en construction qui reçoivent des subventions du gouvernement fédéral sont obligés, aux yeux de la loi, de mettre sur pied des programmes d'action positive. Cette mesure s'applique aux entrepreneurs qui ont au moins cinquante employés, et aux contrats de 50 000 $ et plus. Le programme doit fixer des objectifs concrets réalisables et mesurables en vue de l'embauchage, de la formation et de la promotion de femmes et de membres de groupes minoritaires. Les objectifs numériques et les échéanciers visent à intensifier l'utilisation de la main-d'œuvre que constituent les membres des groupes cibles, et ce à tous les échelons et dans tous les secteurs de la société présentant des lacunes. Le programme d'action positive doit inclure une analyse statistique de la composition de la main-d'œuvre, des évaluations sur la disponibilité des femmes et des membres de groupes minoritaires qui ont les compétences voulues, une analyse de l'utilisation des compétences et une évaluation des pratiques d'embauche de la société. Le fait de contrevenir à la disposition d'égalité des chances contenue dans un contrat peut entraîner l'annulation ou la résiliation du contrat, voire l'impossibilité de soumissioner pour les contrats fédéraux futurs.

Amélioration: L'application de l'obligation contractuelle a permis d'améliorer les perspectives d'emploi des membres des groupes minoritaires aux États-Unis. En 1983, le département américain du Travail a publié les résultats d'une étude portant sur 77 000 usines, bureaux et lieux de travail comptant au total plus de 20 millions d'employés.

- Augmentation de 20 pour cent : D'après les résultats, la proportion d'employés appartenant à un groupe minoritaire a augmenté de 20 pour cent entre 1974 et 1980 dans les sociétés ayant obtenu des contrats du gouvernement fédéral, comparativement à seulement 12 pour cent dans les entreprises non liées par l'obligation contractuelle.

- Avancement: L'avancement des travailleurs appartenant à un groupe minoritaire a également été meilleur lorsque des programmes d'action positive étaient appliqués. Un grand nombre de Noirs et d'Hispano-Américains qui travaillaient dans le secteur tertiaire ou dans des emplois manuels peu spécialisés sont passés à des postes de travailleurs spécialisés et à des emplois de cols blancs.

RECOMMANDATION:

Le gouvernement fédéral debrait introduire des mesures législatives sur le respect de l'obligation contractuelle afin d'obliger les entrepreneurs et les sous-traitants qui font affaire avec des ministères et des organismes du gouvernement fédéral ainsi qu'avec des sociétés de la Couronne, à mettre sur pied des programmes d'action positive à l'intention des minorités visibles. Le comité exhorte tous les autres paliers de gouvernement à faire de même.

METTRE SUR PIED UN PROGRAMME D'EXTENSION POUR LES ENTREPRISES EXPLOITÉES PAR DES MEMBRES DES GROUPES MINORITAIRES

RECOMMANDATION

15

Facteur décisif: Certains des organismes et des particuliers qui ont comparu devant le Comité ont souligné qu'il était important de favoriser l'expansion des entreprises exploitées pas des membres des minorités visibles, car c'est ainsi que ceux-ci peuvent prendre leur avenir en main et apporter une contribution importante à l'ensemble de l'économie. On a souligné que la réussite commerciale des immigrants européens établis au pays il y a quelque temps a été un facteur décisif qui a favorisé leur ascencion sociale et permis d'éviter la discrimination.

Difficultés: Les entreprises appartenant à des membres des groupes minoritaires sont aux prises avec toutes sortes de difficultés comme l'obtention de fonds et la conquête, la conservation et l'expansion des marchés.

Étude approfondie: Une étude de Darla Rhyne de l'Université York publiée en 1982 et portant sur des entreprises du grand Toronto exploitées par des membres des groupes minoritaires révèle que les membres des minorités visibles éprouvent des difficultés à obtenir des fonds. Par comparaison avec les hommes d'affaires de la majorité, les répondants des groupes minoritaires estiment que leurs demandes sont étudiées de plus près et qu'ils doivent fournir davantage de garanties. Certains pensent même que leurs possibilités de financement sont réduites et que les taux d'intérêt qu'on leur consent sont supérieurs.

Information limitée: Cette étude révèle également que les hommes d'affaires des groupes minoritaires ne sont pas très au courant des programmes et des services gouvernementaux destinés à aider les petites et moyennes entreprises. La majorité des répondants ont avoué qu'ils n'avaient eu aucunement recours à l'aide gouvernementale. Ils ont de plus laissé entendre que l'information pertinente ne parvient pas toujours jusqu'aux hommes d'affaires des groupes minoritaires.

Orientation: Le Comité exhorte la Banque fédérale de développement à chercher à jouer un rôle central dans les services d'aide offerts aux entreprises appartenant à des membres des minorités visibles. La B.F.D., société d'État, offre des services de gestion et de financement aux petites entreprises en particulier, mais n'a pas de lignes directrices établies à l'endroit de groupes donnés. La B.F.D. essaye de répondre aux besoins de la collectivité lorsqu'on lui en fait la demande. Le Comité incite fortement la B.F.D. à s'attacher activement, par le biais d'un programme d'extension, à rejoindre les membres des groupes minoritaires exploi-

tant des entreprises pour qu'ils puissent se prévaloir de ses services de financement, de gestion et de consultation. Il faudrait examiner ces services afin de s'assurer qu'ils sont accessibles, et former des agents chargés de négocier avec les entrepreneurs issus des groupes minoritaires.

Modèle américain: La B.F.D. devrait tenir compte de l'exemple de l'Office of Minority Small Business and Capital Ownership Development des États-Unis dans la mise au point de son programme d'extension. Bien que les membres des groupes minoritaires américains puissent bénéficier de tous les programmes destinés aux petites entreprises, il existe d'autres programmes qui visent expressément à augmenter le nombre des petites entreprises qu'ils exploitent et à améliorer leurs chances de succès. Aux termes d'un article de la Small Business Act, l'office de gestion des petites entreprises (Small Business Administration Agency) est autorisé à conclure avec les ministères et les organismes du gouvernement fédéral des contrats d'achat de biens et de services. Il accorde ensuite des contrats de sous-traitance à de petites entreprises exploitées par des membres des groupes minoritaires.

Mesures d'initiative communautaire: Les gouvernements devraient être plus réceptifs aux mesures de développement économique d'initiative communautaire. Ces mesures visent des entreprises à but lucratif dirigées par la collectivité, et dont les profits servent à financer des services communautaires. Un groupe-cadre appelé «société de développement communautaire» en assure l'organisation et fait office de société de portefeuille sans but lucratif. Ce concept communautaire est particulièrement utile pour le développement des secteurs désavantagés, puisqu'il permet de créer des emplois et d'assurer des services socio-culturels.

New Dawn: Ce concept a été mis à l'essai avec succès dans diverses régions du pays; la société de développement communautaire New Dawn Enterprises de Sydney (Nouvelle-Écosse) en est un bon exemple.

Action coopérative: Les groupes minoritaires ont recours depuis longtemps à l'action coopérative pour implanter dans leurs collectivités des organismes chargés d'assurer des services sociaux et d'accorder de l'aide dans les secteurs des finances et de l'emploi.

Le Comité tient à souligner qu'il faudrait établir des normes applicables à l'aide accordée aux entreprises appartenant à des membres des minorités visibles. Le chiffre d'affaires, le nombre d'employés et la nature de l'industrie sont tous des facteurs qui doivent être considérés lors de la prise de décisions en matière d'aide. Il faut aussi que le gouvernement et l'entreprise s'entendent pour fixer la durée maximale de l'aide accordée.

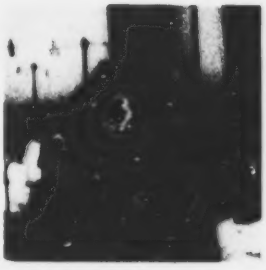
RECOMMANDATION:

La Banque Fédérale de Développement devrait mettre sur pied un programme d'extension pour veiller à ce que les membres des groupes minoritaires exploitant des entreprises puissent se prévaloir de ses services de financement, de gestion et de consultation.

OBLIGER LES ENTREPRENEURS QUI OBTIENNENT DES CONTRATS DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL À ADJUGER DES CONTRATS DE SOUS-TRAITANCE À DES ENTREPRISES EXPLOITÉES PAR DES MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES

RECOMMANDATION

16



Aide immédiate: Le Comité reconnaît que, bien souvent, pour qu'une entreprise connaisse un certain succès, elle doit être connue sur le marché comme fournisseur de biens et de services. Des témoignages ont signalé que nombre des entreprises exploitées par des membres des minorités visibles ont de la difficulté à faire connaître leurs services aux autres entreprises, et ce, en raison de problèmes linguistiques, d'inexpérience de la publicité et de manque de relations dans le domaine. Le Comité exhorte donc le ministère des Approvisionnements et Services à mettre sur pied un programme invitant les entrepreneurs des minorités visibles à se faire connaître du gouvernement fédéral. Un répertoire d'entreprises exploitées par des membres des minorités visibles serait alors établi à l'intention de tous les entrepreneurs qui obtiennent des contrats du gouvernement fédéral et qui seraient tenus de le consulter en vue de l'adjudication de contrats de sous-traitance.

RECOMMANDATION:

Approvisionnements et Services Canada devrait mettre au point un répertoire de tous les sous-traitants membres d'une minorité visible, en remettre un exemplaire à tous les entrepreneurs qui obtiennent des contrats du gouvernement fédéral et exiger qu'ils le consultent en vue de l'adjudication de contrats de sous-traitance.

RECOMMANDATION

17

PROCÉDER À UNE ENQUÊTE SUR LES PRATIQUES EMPLOYÉES POUR L'ÉMISSION DE PERMIS ET POUR L'ÉVALUATION DES DIPLÔMES ÉTRANGERS

Comparaison: Un immigrant de la Jamaïque, titulaire d'un baccalauréat spécialisé de l'Université Harvard et d'un doctorat de l'Université Stanford, a reçu la lettre suivante, datée du 21 décembre 1979, signée par un agent d'évaluation des ministères ontariens de l'Éducation et des Collèges et Universités:

«À QUI DE DROIT»

«Selon les renseignements dont dispose le ministère de l'Éducation et les documents fournis..., le niveau de scolarité de cette personne aux États-Unis pourrait se comparer à au moins une treizième année dans le système scolaire de l'Ontario.»

Aucune reconnaissance: Cette réponse met en lumière le bien-fondé des doléances exprimées dans divers mémoires reçus par le Comité, où l'on déplore que l'évaluation des titres de compétence étrangers empêche souvent les immigrants issus de groupes minoritaires d'obtenir un permis ou de faire reconnaître leurs compétences.

Responsabilité provinciale: L'octroi des permis et l'accréditation incombent avant tout aux provinces. Cependant, ce sont les agents d'immigration du Canada, avec l'aide des associations professionnelles et d'autres organismes chargés de l'octroi des permis, qui évaluent les titres de compétence d'immigrants éventuels. Il est donc essentiel que le gouvernement fédéral veille à faire appliquer une méthode d'évaluation équitable. De plus, pour que les grands objectifs du programme d'immigration du gouvernement fédéral puissent être atteints, il faut éviter que les immigrants qui s'installent au Canada aient à surmonter des difficultés injustifiées.

Nouvelle évaluation: Il importe de réévaluer les établissements d'enseignement étrangers et de dresser la liste de ceux qui sont accrédités. Certaines universités se fondent sur une étude préparée en 1969 par l'Association des universités et des collèges du Canada pour évaluer les universités de l'Inde. Cette documentation est périmée, et certains s'inquiètent de l'exactitude de certaines des évaluations qui y sont faites. Une université canadienne exige de presque tous ses étudiants venant de l'Inde qu'ils détiennent un baccalauréat portant mention d'excellence pour être admis en première année du programme d'accession au baccalauréat. Les évaluations devraient porter sur des établissements d'enseignement représentatifs des pays dont les habitants sont susceptibles d'émigrer au Canada.

Restrictions artificielles: Si l'évaluation des titres de compétence étrangers pose un problème, le Comité s'est également rendu compte que, dans certains cas, les méthodes d'octroi des permis comportent des restrictions artificielles qui entravent l'accès des étrangers à des professions, à des métiers spécialisés et à des stages de formation. D'après des études effectuées au Canada et aux État-Unis, on a parfois tendance par exemple à imposer des conditions de scolarité excessives, à faire preuve de népotisme, à fixer des frais prohibitifs et à interpréter de façon subjective les critères d'admissibilité.

Arbitraire: Le Comité est d'avis que la situation actuelle dans ce domaine au Canada est arbitraire et injuste. Lors de l'enquête proposée, les gouvernements fédéral et provinciaux devraient se pencher sur le travail du comité australien chargé d'évaluer les compétences professionnelles, techniques et générales.

RECOMMANDATION:

Le gouvernement fédéral devrait étudier, en collaboration avec les gouvernements provinciaux, les méthodes d'évaluation des diplômes et titres de compétence étrangers, les pratiques d'octroi de permis et les critères d'admissibilité pour ce qui est des métiers, des professions et des stages de formation.

RECOMMANDATION

18

ENQUÊTER SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LE LOGEMENT, LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES OUVRIERS AGRICOLES IMMIGRANTS ET ITINÉRANTS

Exclusion: Le Comité a entendu divers témoignages au sujet des conditions de vie des ouvriers agricoles immigrants en Colombie-Britannique. Actuellement, ceux-ci ne sont pas inclus dans la réglementation visant le salaire minimum, les heures de travail et les heures supplémentaires. Aux termes de la Loi sur l'assurance-chômage, les ouvriers agricoles doivent travailler au moins sept jours pour le même employeur afin d'avoir droit à des prestations, alors que dans tous les autres cas, il ne faut qu'un minimum de quinze heures de travail ou un salaire hebdomadaire de 85 $.

Insalubrité: Par ailleurs, la Health Act n'étant pas appliquée strictement, certains ouvriers sont logés dans des locaux insalubres. Enfin, les dispositions relatives à la santé et à la sécurité contenues dans la Workers' Compensation Act ne visent pas les ouvriers agricoles.

Exploitation: Le Comité reconnaît que bon nombre de ceux qui emploient des ouvriers agricoles assurent des conditions de travail humaines à tous leurs employés et les traitent bien. Cependant, le manque général de protection pour les particuliers et les familles rend ceux-ci plus vulnérables au danger physique et à l'exploitation économique. Il faut absolument que les mécanismes de protection de la santé et de la sécurité leur soient étendus, car les risques de blessure et les taux de maladie liée à l'emploi sont très élevés dans le secteur agricole. Le contact avec les insecticides est particulièrement dangereux pour les ouvriers agricoles et leurs enfants.

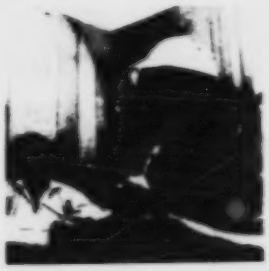
Normes minimales: Le Comité recommande d'établir des normes minimales de logement en plus des règlements sur la santé et la sécurité, et d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi et aux avantages sociaux pour les ouvriers agricoles immigrants et itinérants.

RECOMMANDATION:

Le gouvernement fédéral devrait demander instamment aux ministères provinciaux de la main-d'œuvre, aux organismes chargés de l'indemnisation des travailleurs et aux autres services fédéraux et provinciaux compétents de se livrer immédiatement à une enquête sur les conditions de travail, le logement, la santé et la sécurité des ouvriers agricoles immigrants et itinérants.

RECOMMANDATION

19



INTERDIRE AUX ORGANISMES DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL DE RECOURIR AUX SERVICES D'AGENCES DE PLACEMENT QUI SOUSCRIVENT AUX DEMANDES DE CLIENTS EXIGEANT DES CANDIDATS DE RACE BLANCHE SEULEMENT

Respect des exigences: Divers témoins ont signalé que certaines agences de placement privées acceptent de se soumettre aux exigences des employeurs qui leur demandent de ne leur envoyer que des candidats de race blanche. En 1980, l'Association canadienne pour les libertés civiles a découvert que 17 agences, sur les 25 qui ont fait l'objet d'une enquête à travers le pays, étaient prêtes à respecter ce genre de demandes. On rapporte des pratiques analogues dans le cas des entreprises de taxi, des services domestiques et des courtiers immobiliers.

Droits de la personne: Le Comité demande instamment que l'on interdise à tous les ministères, les organismes et les sociétés de la couronne du gouvernement fédéral de recourir aux services d'agences de placement qui souscrivent à une telle pratique. Parallèlement, le Comité incite les provinces et les municipalités à enquêter sur la situation et à user de leur pouvoir d'octroyer des permis pour promouvoir les droits de la personne. L'octroi ou le renouvellement des permis aux courtiers immobiliers et aux agences de placement pourraient être assujettis à un examen de leurs dossiers par les commissions des droits de la personne. Toute infraction devrait être passible d'une annulation ou d'une suspension de permis.

RECOMMANDATION:

Les ministères et organismes fédéraux et les sociétés de la Couronne ne devraient pas recourir aux services d'agences de placement qui souscrivent aux demandes de clients exigeant des candidats de race blanche seulement.

ÉTABLIR DANS LES ÉCOLES DE COMMERCE DES CENTRES MULTICULTURELS SUR LE COMMERCE ET LES COMMUNICATIONS POUR CULTIVER LES APTITUDES COMMERCIALES DANS UNE PERSPECTIVE MULTICULTURELLE

RECOMMANDATION

20

Atout: D'après le Comité, la diversité culturelle du Canada est un atout, en ce sens qu'elle permet d'ouvrir les marchés étrangers aux biens et services canadiens. Les missions commerciales et les expositions du Canada à l'étranger devraient donc refléter la réalité multiculturelle de notre pays. Notre richesse culturelle et nos aptitudes commerciales peuvent être une source de renseignements et de conseils très utiles pour les entreprises canadiennes en ce qui concerne les débouchés offerts par les pays étrangers et les pratiques qui y sont en vigueur. Il est reconnu que les sociétés canadiennes risquent de perdre des débouchés sur les marchés étrangers parce qu'elles comprennent et connaissent mal les coutumes et les conditions sur les marchés locaux. Ainsi, un certain nombre de projets entrepris conjointement par le Canada et le Japon dans le domaine des pêches se sont soldés par un échec en raison de problèmes de communication et d'autres malentendus.

RECOMMANDATION:

Le gouvernement fédéral devrait établir, en collaboration avec les provinces, les universités et le secteur privé, des centres multiculturels sur le commerce et les communications dans les écoles de commerce de plusieurs universités canadiennes, afin de cultiver le sens des affaires et les aptitudes commerciales dans une perspective multiculturelle.

CHAPITRE TROIS

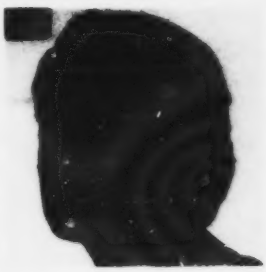
POLITIQUE OFFICIELLE

ZALEENA PANCHAM, NEPEAN

«Nous devrions avoir le droit, en tant que citoyens canadiens, d'inviter nos parents à venir nous visiter sans qu'ils courent le risque d'être persécutés

«En tant que Guyanaise ayant immigré au Canada, je suis très contente de l'accueil que ma famille, mes parents et moi-même avons reçu depuis notre arrivée. Il y a toutefois une exception. J'ai l'impression que les politiques du ministère de l'Immigration sont discriminatoires à l'égard des résidents de certains pays, notamment de la Guyane.

«Au cours de cette période, nous avons été forcés d'attendre sans aucune explication, et mon cousin a été détenu sans pouvoir manger ni boire.»



En novembre dernier, mon mari, ma fille et moi-même avons subi un traitement impardonnable dans un pays comme le Canada à l'aéroport d'Ottawa. Un de mes cousins arrivant de la Guyane pour une visite de trois semaines a été détenu pendant cinq heures, de 21 h 30 jusqu'à 2 h 30 du matin, sans pouvoir parler à qui que ce soit. Au cours de cette période, nous avons été forcés d'attendre sans aucune explication, et mon cousin a été détenu sans pouvoir manger ni boire.

Le problème découlait du fait qu'il est arrivé avec 80$ en poche, et que l'invitation que je lui avais envoyée portait la signature suivante: «Ta soeur Zaleena». Il avait peu d'argent en poche parce que c'est tout ce que la Guyane permet aux résidents de sortir du pays. Et mon cousin m'appelle sa «soeur Zaleena» parce que nous sommes très unis et parce que je l'ai toujours traité comme un jeune frère, et lui, comme sa soeur ainée.

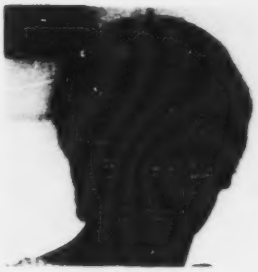
À un moment donné, j'ai été interrogée par un jeune agent qui m'a posé beaucoup de questions personnelles sur ma famille, notre maison, notre vie à Georgetown, sans toutefois m'informer que le problème portait sur la visite de mon cousin.

J'ai dû enfin verser un cautionnement de 1 000$ pour garantir aux autorités qu'il quitterait le pays—et ce en dépit du fait qu'il avait son billet de retour, une lettre de son employeur qui indiquait la date à laquelle il devait reprendre son travail à Georgetown et la lettre que je lui avais envoyée et dans laquelle je lui précisais que je m'occuperais de lui pendant son séjour de trois semaines.

«Toute cette affaire nous a profondément troublés. Mon cousin, qui est rentré au Guyane trois semaines plus tard, a emporté avec lui un très mauvais souvenir du Canada. En ce qui me concerne, je ne tiens plus à vivre ce genre d'expérience.»

Toute cette affaire nous a profondément troublés. Mon cousin, qui est rentré en Guyane trois semaines plus tard, a emporté avec lui un très mauvais souvenir du Canada. En ce qui me concerne, je ne tiens plus à vivre ce genre d'expérience. Rien ne prouve qu'un autre membre de ma famille ne subira pas le même traitement. J'hésite beaucoup à inviter qui que ce soit.

Nous sommes des citoyens canadiens au même titre que les autres—et les Canadiens sont originaires de nombreux pays différents. Nous devrions avoir le droit d'inviter des membres de notre famille sans qu'ils courent le risque d'être persécutés. Si le Canada a adopté des politiques spéciales pour les habitants d'autres pays, il devrait au moins les faire connaître. Cette question aurait pu facilement être réglée en trente minutes. Nous aurions pu signer le cautionnement dès le début, si c'est ce qu'ils voulaient.



«Des mesures spéciales pour faire en sorte qu'un visiteur quitte le pays au moment voulu. J'ai trouvé totalement inacceptable le comportement grossier et indifférent des agents de l'immigration ce soir-là.»

J'ai appris que certains Guyanais ont utilisé leur droit de visite au Canada pour y rester illégalement. C'est peut-être vrai et le ministère de l'Immigration devrait prendre des mesures spéciales pour faire en sorte qu'un visiteur quitte le pays au moment voulu. J'ai trouvé totalement inacceptable le comportement grossier et indifférent des agents de l'immigration ce soir-là.

Un de nos amis Guyanais a été détenu dans les mêmes circonstances avec ses trois jeunes enfants, qui n'ont pas pu se servir des toilettes ou même manger pendant cinq heures. Il n'avait pas le droit d'aller chercher ses bagages. Les incidents de ce genre et ceux que nous avons vécus nous donnent une très mauvaise impression des services d'immigration et du gouvernement canadien.

Le plus paradoxal, dans toute cette affaire, c'est la façon dont mon cousin a été traité par la suite par les agents américains de l'immigration au cours de son séjour ici. Mon époux et moi-même avions reçu une invitation pour assister à un mariage aux États-Unis, et nous voulions emmener notre cousin avec nous. Nous nous sommes adressés à l'ambassade américaine ici qui lui a remis un visa en moins de 45 minutes. Ils ont été des plus gentils, courtois et serviables avec nous.

POLITIQUE OFFICIELLE

Il est difficile d'exagérer l'importance symbolique que revêtent les institutions politiques dans une société. La légitimité de l'intervention et de la politique gouvernementales dépend de la crédibilité des institutions qui en sont chargées. Il est évident que, pour conserver leur crédibilité, le Parlement, les ministères et les organismes et organisations du gouvernement doivent être le véritable reflet de la société dont ils font partie.

Le gouvernement fédéral reconnaît déjà ce principe en ce qui concerne son rôle d'employeur. Il a mis en place des programmes spéciaux depuis un certain temps afin d'augmenter la participation, dans la Fonction publique, des anciens combattants, des francophones, des femmes, des autochtones et des handicapés. De même, il tente d'assurer un certain niveau de représentation des femmes et des francophones dans les conseils et les commissions dont les membres sont nommés par le gouverneur en conseil. Pareilles initiatives, bien qu'elles n'aient pas encore atteint tous leurs objectifs, doivent être applaudies non seulement parce qu'elles permettent de redresser la situation, mais également parce qu'elles fournissent un exemple positif à l'entreprise privée. Pourtant, selon beaucoup de mémoires présentés au Comité, les membres des minorités visibles sont perçus comme étant sous-représentés, voire totalement absents, dans un grand nombre de ces organismes clés. Le Comité estime donc que le gouvernement fédéral doit prendre rapidement des mesures afin d'assurer la présence de membres des minorités visibles dans ces institutions publiques très importantes, de manière à refléter véritablement la diversité culturelle et raciale de la société canadienne.

Non seulement le gouvernement représente-t-il la société, mais il a en outre l'obligation de tenir compte des préoccupations de cette dernière et, à l'occasion, de donner l'exemple en élaborant sa politique générale. Dans les mémoires et les témoignages présentés au Comité, l'inefficacité de l'actuelle politique du multiculturalisme du gouvernement fédéral et de ses mécanismes d'application est maintes fois revenue sur le tapis. On s'inquiète également de l'apathie du gouvernement dans d'autres domaines de compétence fédérale, en ce qui concerne le multiculturalisme en général et les minorités visibles en particulier.

Le présent chapitre traite donc des questions soulevées au cours des délibérations du Comité au sujet du gouvernement fédéral, tant en sa qualité d'employeur que d'artisan des diverses politiques. On y précise plusieurs moyens d'accroître la participation des minorités visibles à la société canadienne, et de renforcer et d'améliorer la politique du multiculturalisme.

ACCROÎTRE LA REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS LES CONSEILS ET LES COMMISSIONS DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

RECOMMANDATION

21

Problème crucial: De l'avis général, les minorités visibles sont sous-représentées dans les conseils et les commissions du gouvernement fédéral, ainsi qu'aux échelons supérieurs de la Fonction publique. Cette absence de représentants des minorités dans les hautes sphères est perçue comme un problème crucial étant donné que le manque de modèles positifs nuit à l'image que les membres des minorités visibles se font d'eux-mêmes. Ceux-ci en viennent en effet à conclure que des obstacles inutiles les empêchent encore de participer pleinement à la vie publique de leur pays. Cette situation fausse également la perception que les membres de la majorité ont de la société canadienne, en ramenant une fois de plus les minorités visibles à l'invisible.

Avantages: On a également soutenu que la nomination d'un grand nombre de membres des minorités visibles à ces postes comporterait plusieurs avantages. Elle pourrait entre autres encourager les jeunes venant de ces minorités à songer à faire carrière dans la Fonction publique et améliorer leurs chances de recrutement à tous les échelons. Par ailleurs, la nomination de membres des minorités visibles à des conseils et à des commissions, par exemple au CRTC et au Conseil des Arts du Canada, permettrait à ces organismes d'être plus conscients des préoccupations des minorités comme ce fut le cas pour les femmes et d'autres groupes cibles.

2 000 postes: Les nominations aux conseils et aux commissions sont confiées au gouverneur en conseil, c'est-à-dire qu'elles sont faites par le Premier ministre en collaboration avec ses collègues du Cabinet et, dans le cas des sous-ministres et des présidents de sociétés de la Couronne, avec le Comité des hauts fonctionnaires. Environ 2 000 postes sont en cause, dont quelque 450 à plein temps. Toutefois, ces postes ne se libèrent pas tous en même temps. En 1983 par exemple, il y a eu 682 nominations dont la majorité étaient des renouvellements de mandat. Seulement 122 de ces postes étaient à plein temps.

Action positive: Au niveau fédéral, les nominations faites par le gouverneur en conseil permettent déjà au gouvernement d'appliquer avec succès ses principes d'action positive. En effet, le taux de participation des francophones et des femmes, par exemple, était plus élevé dans le cas de ces nominations que pour les postes dotés en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Secteur prometteur: Étant donné les restrictions imposées à l'heure actuelle à l'embauche dans la Fonction publique fédérale, ainsi que les obstacles bien connus à l'avancement des membres de tous les groupes défavorisés travaillant déjà dans la Fonction publique et à celui de leurs collègues du groupe majoritaire, les nominations faites par le gouverneur en conseil sembleraient constituer un des secteurs les plus prometteurs où le gouvernement fédéral pourrait facilement et concrètement donner l'exemple pour assurer dans un proche avenir la participation des minorités visibles dans le secteur public.

Nominations: Les facteurs suivants les faciliteraient:

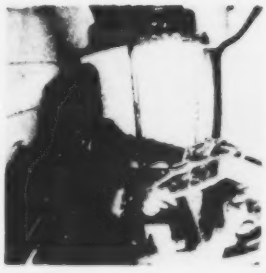
- Le principe de rotation des titulaires de ces postes permet d'augmenter immédiatement la représentation des groupes cibles sans bouleverser les activités gouvernementales.
- Il suffirait de créer un petit nombre de postes pour assurer cette représentation.
- Les candidats qui possèdent les compétences nécessaires sont déjà en nombre suffisant chez les minorités visibles.

RECOMMANDATION:

Le gouvernement fédéral devrait avoir recours aux nominations faites par le gouverneur en conseil pour accroître la représentation des membres des minorités visibles au sein des conseils et des commissions du gouvernement fédéral, ainsi qu'aux échelons supérieurs de la fonction publique et des sociétés de la Couronne.

RECOMMANDATION

22



AJOUTER LES MINORITÉS VISIBLES À LA LISTE DES GROUPES VISÉS PAR LES PROGRAMMES D'ACTION POSITIVE

Le thème de la sous-représentation des minorités visibles à tous les échelons de la Fonction publique fédérale est revenu constamment dans les mémoires et les témoignages présentés au Comité. Plusieurs obstacles s'opposent à une représentation suffisante de ces groupes en ce qui a trait à:

a) l'entrée dans la Fonction publique:

l'obstacle pratique qui consiste à accorder la préférence aux citoyens canadiens plutôt qu'aux immigrants reçus;

les préjugés linguistiques et culturels des responsables de la sélection (par exemple, un accent ou un comportement différent);

l'évaluation partisane des diplômes et des antécédents professionnels des étrangers;

b) l'avancement professionnel:

le sous-emploi chronique des fonctionnaires faisant partie des minorités visibles, et surtout des femmes appartenant à ces groupes;

le fait que la carrière des professionnels des minorités visibles plafonne rapidement.

À cause de ces obstacles, de nombreux témoins qui ont comparu devant le Comité ont préconisé la mise en œuvre, au sein de la Fonction publique, de programmes complets d'action positive à l'intention des membres des minorités visibles. L'accent était surtout mis sur la suppression des barrières structurelles à l'entrée en poste et à l'avancement professionnel, sur l'accès aux programmes internes de

formation et de perfectionnement, et sur la représentation accrue de membres compétents des minorités visibles grâce à l'adoption de programmes d'action positive en matière de recrutement.

Difficultés: On dénombre au sein de la Fonction publique fédérale plusieurs programmes d'action positive destinés à divers groupes cibles comme les femmes, les handicapés et les autochtones. Cependant, si un grand nombre d'entre eux existent depuis les années 70, il est souvent difficile d'en évaluer l'efficacité, en partie, semble-t-il, en raison de leur nature discrétionnaire. En effet, il est rare que des objectifs précis aient été fixés et que des sanctions aient pu être imposées aux ministères dont le rendement n'était pas satisfaisant. Même avec une très ferme volonté politique, un système aussi librement structuré est difficile à mettre en œuvre efficacement. En outre, le fait que les autochtones et les handicapés représentent moins de 2 % des employés de la Fonction publique fédérale et que les femmes continuent à être vraiment mal représentées aux postes de gestion semble indiquer la nécessité d'appliquer des programmes d'action positive pour corriger cette situation si le gouvernement veut faire preuve de son rôle de chef de file vis-à-vis du secteur privé.

Objectifs: Le Comité est donc satisfait de l'énoncé de politique présenté par le Président du Conseil du trésor le 27 juin 1983 au sujet de l'application obligatoire, dans la Fonction publique, de programmes d'action positive visant les femmes, les handicapés, les autochtones et les Noirs de la Nouvelle-Écosse. Il a aussi accueilli avec plaisir l'annonce faite le 13 octobre au sujet de l'objectif précis que le gouvernement s'est fixé pour la nomination de femmes à des postes de gestion dans la Fonction publique, c'est-à-dire de faire passer de 217 à 475 environ le nombre de femmes occupant des postes dans cette catégorie d'ici le 31 mars 1988. Le Comité désire accorder son appui à cette nouvelle politique et espère qu'elle sera également appliquée aux Forces armées et aux sociétés de la Couronne.

RECOMMANDATION:

Le Conseil du trésor, à titre d'employeur en vertu de la loi sur l'emploi dans la fonction publique, devrait ajouter immédiatement les minorités visibles à la liste actuelle des groupes visés par les programmes d'action positive obligatoires.

RECOMMANDATION

23

DÉTERMINER DANS QUELLE MESURE LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE EXISTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Difficulté: Le Comité en est venu à la conclusion qu'un bon nombre des perceptions concernant les obstacles involontaires et les barrières artificielles à la représentation des minorités visibles dans la Fonction publique sont difficiles à confirmer ou à réfuter.

À long terme: En même temps, bien que le Comité estime nécessaire de mettre en œuvre le plus tôt possible un programme obligatoire d'action positive pour remédier à la sous-représentation des minorités visibles dans la Fonction publique, il reconnaît également qu'il faut s'attaquer aux causes du problème, de sorte qu'à long terme, les membres des minorités visibles se voient offrir les mêmes chances de recrutement et d'avancement, et qu'il ne soit plus nécessaire de recourir à des programmes obligatoires.

Étude: Étant donné que la discrimination systémique joue de toute évidence un rôle important dans la faible participation des groupes défavorisés, un examen complet des pratiques en vigueur à la Fonction publique semble s'imposer.

RECOMMANDATION:

La commission canadienne des droits de la personne devrait étudier dans quelle mesure les minorités visibles sont victimes de discrimination systémique dans la fonction publique, dans les sociétés de la Couronne et dans les entreprises privées soumises à la réglementation fédérale.

RECOMMANDATION

24

OBTENIR DES DONNÉES EXACTES SUR LES MINORITÉS VISIBLES

Données précises: Au cours de ses délibérations sur le sujet, le Comité a été frappé par l'absence de données précises et de statistiques officielles sur la main-d'œuvre active venant des minorités visibles. Le président de la Commission canadienne des droits de la personne, en particulier, a soulevé ce point dans son témoignage. Le Comité a également noté l'obligation pour les ministères, en vertu du nouveau programme d'action positive obligatoire, d'effectuer des analyses de leur effectif. Les responsables des programmes d'action positive se plaignent fréquemment du manque de données précises sur deux des groupes cibles actuels, les autochtones et les handicapés, et ont déclaré à plusieurs reprises qu'il serait impossible de faire des minorités visibles un groupe cible, étant donné qu'il est difficile de fixer des objectifs raisonnables et d'évaluer le bassin éventuel de travailleurs qualifiés.

Information: Le Comité ne partage pas cette opinion pessimiste, mais croit plutôt qu'on peut prendre des mesures significatives pour recruter des membres des groupes défavorisés et assurer leur avancement, en même temps que l'on rassemble des statistiques complètes à leur sujet. Il ne faudrait pas minimiser l'importance de la collecte de ce genre de données. Nous avons absolument besoin de ces

renseignements, et nous pouvons les obtenir sans priver personne de ses droits et de ses libertés. De plus, plusieurs des groupes qui ont comparu devant le Comité sont en faveur de ce genre d'initiative.

RECOMMANDATION:

Statistique Canada, dans le recensement quinquennal de 1986 et dans le recensement décennal de 1991, devrait inclure des questions supplémentaires nécessaires au recueil de données exactes sur les minorités visibles, en expliquant comment seront utilisées les réponses à ces questions.

CRÉER UN MINISTÈRE D'ÉTAT AU MULTICULTURALISME

RECOMMANDATION

25

Petit service: Le présent rapport porte sur les minorités visibles, et non sur la politique du multiculturalisme en tant que telle. Toutefois, il est parfois difficile de distinguer ces deux éléments, étant donné particulièrement que le mécanisme par lequel le gouvernement fédéral a jusqu'à maintenant tenté d'atteindre ses objectifs au sujet des minorités visibles, dans le cadre de la politique du multiculturalisme qu'il a adoptée en 1971, est réduit à un petit Service des relations interraciales relevant de la Direction du multiculturalisme du Secrétariat d'État.

Limité: Selon la structure actuelle, bien qu'un ministre distinct ait la responsabilité du portefeuille du multiculturalisme, les représentants de la Direction doivent faire rapport par l'intermédiaire des hauts fonctionnaires du Secrétariat d'État. Le responsable de l'application de toute la politique du multiculturalisme du gouvernement fédéral est donc relégué à un poste de gestion de bas niveau, sans grandes possibilités d'accès au Ministre ou aux cadres supérieurs, alors que le sous-ministre, qui fait directement rapport au ministre d'État au Multiculturalisme, fait aussi directement rapport au Secrétaire d'État. Il en résulte une situation à peu près intenable qui oblige l'intéressé à se partager en deux et à faire rapport à deux ministres. Cette anomalie administrative engendre la confusion et l'inefficacité.

Temps partagé: Aux niveaux local et régional, les responsables de l'administration des programmes de la Direction du multiculturalisme sont des employés du Secrétariat d'État. Ces responsables peuvent n'avoir aucune compétence particulière en matière de relations interraciales ou de multiculturalisme et, aspect encore plus important, ils doivent partager leur temps entre ce domaine et l'administration de plusieurs autres programmes du Ministère visant par exemple les droits de la personne, les autochtones, les femmes et les langues officielles.

Priorité: La Direction du multiculturalisme dispose d'un budget modeste qu'elle doit répartir entre divers programmes, dont le Service des relations interraciales n'est qu'un élément. Pour l'exercice financier 1983-1984, le budget total de la Direction devait être de 20 millions de dollars, une somme de 1,7 million étant réservée aux initiatives dans le domaine des relations interraciales. Ces chiffres semblent confirmer les préoccupations exprimées par certains groupes qui n'appartiennent pas à des minorités visibles, et selon lesquels il s'est opéré un très net changement de cap dans l'ensemble de la politique fédérale du multiculturalisme, et à la Direction plus particulièrement. Au contraire, après l'examen des témoignages reçus et compte tenu de l'enquête qu'il a lui-même faite, le Comité en est arrivé à la conclusion qu'on devrait accorder une plus grande importance

aux relations interraciales et que les préoccupations des minorités visibles devraient être considérées comme des aspects prioritaires de la politique du fédérale du multiculturalisme dans un proche avenir, quelle que soit l'approche adoptée dans le cadre des révisions structurelles.

Aggravation: Le gouvernement fédéral doit vite prendre des mesures décisives pour éviter que n'éclate un problème de relations interraciales qui risque de s'aggraver. Le Canada n'est pas seul dans cette situation. D'autres pays comme l'Australie et la Grande-Bretagne ont aussi senti la nécessité d'harmoniser les relations entre races et ont tenté de promouvoir l'établissement de bonnes relations en adoptant une loi qui a donné naissance à une politique globale des relations interraciales.

Au Canada, par la politique qu'il a annoncée en 1971, le gouvernement fédéral reconnaissait clairement la réalité multiculturelle de la société canadienne et acceptait la responsabilité de protéger et de promouvoir la diversité culturelle de la nation. Les initiatives qu'il a prises depuis pour mettre en œuvre sa politique ont consisté principalement à fournir des garanties juridiques, comme la Loi canadienne sur les droits de la personne et l'enchâssement de la Charte des droits et libertés dans la Constitution, ainsi qu'à accorder une aide financière en vue du maintien et de l'épanouissement des divers patrimoines ethniques.

Renforcé: Bien qu'il faille louer ces initiatives, le Comité croit que cette politique du multiculturalisme doit maintenant être renforcée et qu'il faut davantage mettre l'accent sur l'aspect des relations interraciales, afin de tenir compte des nouvelles réalités de la société multiraciale canadienne. La création, en 1981-1982, du Service des relations interraciales à la Direction du multiculturalisme et les rapports d'étape commandés l'année suivante par l'ancien Ministre, de même que la constitution du Comité parlementaire spécial, donnent à penser que le gouvernement fédéral est déjà au fait de cette situation et qu'il tient à la corriger.

Ministère spécial: Le gouvernement doit assurer par voie législative la reconnaissance statutaire de sa politique du multiculturalisme tel qu'il était proposé dans le discours du trône de décembre 1983. Cette mesure législative devrait non seulement renforcer et élargir les principes énoncés en 1971, mais aussi créer un ministère spécial chargé de faire appliquer la loi afin de corriger les nombreuses lacunes administratives susmentionnées et de bien montrer l'importance accrue que le gouvernement attache à cette question.

Considérations: En même temps, le Comité reconnaît qu'il pourrait y avoir un inconvénient à confier à un seul ministère toutes les questions ayant trait au multiculturalisme. Pour éviter la création éventuelle d'un ghetto, il faudrait bien s'assurer que le mandat du nouveau ministère établit clairement que celui-ci doit donner l'exemple et qu'il doit s'occuper de la coordination de toutes les questions de politique émanant d'autres ministères. À cette fin, il pourrait être approprié d'émettre une directive semblable à celle qui fait du Secrétaire d'État le ministre responsable de la coordination de toutes les activités fédérales intérieures ayant trait aux droits de la personne. De même, le Comité est conscient des coûts qu'entraînerait la création d'un nouveau ministère, mais estime qu'il est possible de réduire au minimum les exigences en matière d'infrastructure si les fonds disponibles sont bien utilisés.

RECOMMANDATION:

Le gouvernement fédéral devrait déposer immédiatement au Parlement un projet de loi sur le multiculturalisme portant création d'un ministère d'État au Multiculturalisme.

ÉTABLIR UN COMITÉ PERMANENT DU MULTICULTURALISME

RECOMMANDATION

26

Rapport annuel: Pour asurer la surveillance parlementaire qu'exige l'application de la loi, et conformément à l'approche adoptée dans le domaine du bilinguisme, la Chambre des communes devrait créer un Comité permanent du multiculturalisme auquel le rapport annuel du ministère serait renvoyé.

RECOMMANDATION:

La chambre des communes devrait modifier le paragraphe 69(1) du règlement afin d'établir un comité permanent du multiculturalisme.

RENFORCER LE MANDAT DU CONSEIL MULTICULTUREL CANADIEN

RECOMMANDATION

27

Réduction: Les auteurs de plusieurs des mémoires qu'a reçus le Comité déplorent que le Conseil consultatif canadien du multiculturalisme ait été réduit et ait changé de nom. Le Comité croit pour sa part que l'effectif initial était en réalité trop lourd, mais parallèlement, il demande instamment que le mandat du nouveau Conseil multiculturel canadien (C.M.C.) soit renforcé.

Collaboration: L'avantage d'un conseil puissant est qu'il offre aux minorités visibles et aux autres groupes ethniques du secteur privé d'excellentes occasions de travailler en étroite collaboration avec le gouvernement en vue de l'élaboration de la politique du multiculturalisme et de la reconnaissance des problèmes relevés dans d'autres domaines d'intérêt public. La création de pareils conseils s'est révélée utile dans d'autres sociétés multiculturelles et multiraciales. Elle coincide aussi avec la volonté reconnue du gouvernement fédéral de consulter plus étroitement les citoyens dans divers autres domaines d'intérêt public, par l'intermédiaire de conseils et d'organismes consultatifs.

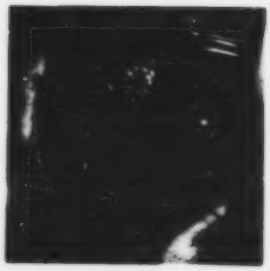
Mandat: Par exemple, le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme a permis de sensibiliser les secteurs public et privé aux questions d'importance qui préoccupent les femmes et d'influer sur la politique du gouvernement dans ce domaine. Contrairement au Conseil multiculturel canadien (C.M.C.), qui n'a joué à ce jour qu'un rôle consultatif auprès du gouvernement, le Conseil consultatif a un mandat très précis. Celui-ci consiste à informer le gouvernement et le public des questions qui intéressent et préoccupent les femmes, et à conseiller le Ministre chargé de la situation de la femme sur les questions que ce dernier lui soumet ou que le Conseil juge pertinentes. Le Comité est d'avis que le C.M.C. devrait être maintenu, et doté d'un mandat analogue.

RECOMMANDATION:

Le Conseil multiculturel canadien devrait être reconstitué sous le nom de Conseil consultatif du multiculturalisme et disposer d'un mandat semblable à celui du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.

RECOMMANDATION

28



ASSURER DES PROCÉDURES D'IMMIGRATION ÉQUITABLES

Obstacles: Bien qu'un grand nombre de membres des minorités visibles soient nés au Canada et que certains se trouvent au pays depuis des générations comme les Noirs de la Nouvelle-Écosse, et les Japonais et les Chinois de la Colombie-Britannique, la majorité d'entre eux sont venus d'ailleurs. Comme le montre le chapitre portant sur l'intégration sociale, les obstacles additionnels auxquels se heurtent les membres des minorités visibles en tant qu'immigrants sont de taille.

Traitement: La première image du Canada et du gouvernement fédéral qui s'offre au visiteur et à l'immigrant éventuel, quand ils arrivent au pays, est celle des postes frontières où ils rencontrent les agents des douanes et de l'immigration. Le traitement réservé aux membres des minorités visibles dans ces situations a été sans contredit l'un des sujets les plus fréquemment abordés lors des séances du Comité, ainsi que dans les mémoires. À tort ou à raison, les membres des minorités visibles ont l'impression que, selon les propos mêmes d'un témoin, les «turbans suscitent les interrogatoires».

Projet pilote: Consciente du problème, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a, en janvier 1980, créé à titre d'essai un poste d'agent des relations avec les clients, à l'Aéroport international de Toronto. L'objectif de ce nouveau mécanisme de traitement des plaintes était de faire connaître au grand public et aux groupes d'intérêts spéciaux la façon dont la Commission s'occupe des plaintes, et d'accroître ainsi la crédibilité de cette dernière auprès des intéressés.

Sélection: Le Ministère a évalué le projet en deux étapes: en février-mars 1980 et en septembre-novembre 1980. Les entrevues effectuées avec des avocats et des représentants au cours de la première étape ont montré que, dans l'ensemble, on avait une bonne impression de l'accueil réservé aux nouveaux résidents, la seule proposition d'amélioration faite à ce sujet ayant trait au partage des arrivants en deux groupes; les étrangers d'une part, et les Canadiens de retour au pays d'autre part. Toutefois, la situation des visiteurs semblait tout à fait différente. On avait très souvent l'impression que les différences visibles modifiaient à la fois le processus de sélection des personnes et la façon dont se déroulait le processus d'examen secondaire.

Subtilité: Les évaluateurs ont déclaré que tous les répondants de leur échantillon soulevaient volontairement la question de la discrimination au cours de l'entrevue, directement ou de façon détournée. Ils ont l'impression que la discrimination continue, bien qu'elle se soit faite plus subtile et plus raffinée.

Première étape: Le Comité croit toutefois que le projet était une première étape d'importance dans le règlement des questions que suscitent la politique d'immigration et les relations interraciales, et il tient à le souligner.

RECOMMANDATION:

Emploi et Immigration Canada devrait prendre les mesures qui s'imposent pour que les membres des minorités visibles ne soient pas indûment repérés pour subir une procédure d'immigration inhabituelle et que cette procédure soit suffisamment expliquée aux arrivants, ainsi qu'aux parents et amis qui les attendent.

ÉTUDIER LES RÉPERCUSSIONS DU PLAN DE RÉUNION DES FAMILLES

RECOMMANDATION

29

Intention: Le Comité a reçu de nombreuses plaintes au sujet de la marche à suivre et des règlements touchant la réunion des familles. On a généralement l'impression que certains règlements, et l'interprétation qu'on leur donne, sont intentionnellement discriminatoires. Il est certain que le concept de famille élargie, fort répandu dans de nombreux pays du Tiers monde, est difficile à comprendre dans le contexte nord-américain.

Préoccupations: Le Comité connaît les problèmes bien légitimes que ce concept pose aux agents de l'immigration, mais il comprend aussi les préoccupations d'ordre humanitaire que soulèvent de nombreux immigrants appartenant à des minorités visibles. Actuellement, il ne semble pas exister de données suffisantes pour confirmer la validité de certaines allégations relatives aux répercussions à long terme de l'assouplissement des règlements sur la réunion des familles.

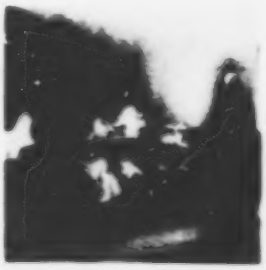
RECOMMANDATION:

Emploi et Immigration Canada devrait effectuer une étude complète de la situation actuelle des immigrants admis au Canada grâce au plan de réunion des familles, pour établir s'il existe ou non des différences substantielles entre leur situation et celle d'autres immigrants quant à leur aptitude à s'intégrer à la société canadienne.

EXAMINER LA POLITIQUE CONCERNANT L'ÉTABLISSEMENT DE BUREAUX D'IMMIGRATION DANS LES PAYS DU TIERS MONDE

RECOMMANDATION

30



On dénonce souvent la lenteur du traitement des demandes en provenance des pays du Tiers monde en général, et de l'Inde en particulier. On prétend qu'il existe bien moins de bureaux dans cette partie du monde que dans les autres, et que la marche à suivre y est particulièrement laborieuse et entraîne des délais excessifs qui demeurent souvent inexpliqués.

Le plus important: Répondant à ces allégations par écrit en novembre 1983, le secrétaire d'État aux Affaires extérieures a fait remarquer qu'en 1982, l'Inde était le quatrième parmi les pays d'origine des immigrants venus s'établir au Canada et que la section de l'immigration du Haut-Commissariat canadien à New Delhi constituait le plus important bureau de traitement des demandes d'immigration au monde. Il a également fait observer que le temps de réponse, dont la lenteur pouvait être attribuée principalement à des facteurs comme l'absence de système efficace de tenue des dossiers dans le pays d'origine, avait néanmoins été raccourci de 20 jours en moyenne en 1983, par rapport à 1982.

Examen: Tout compte fait, les explications fournies par le ministère des Affaires extérieures paraissent raisonnables et ne traduisent aucune discrimination délibérée ni systémique à l'endroit des minorités visibles. Toutefois, il semble qu'il y

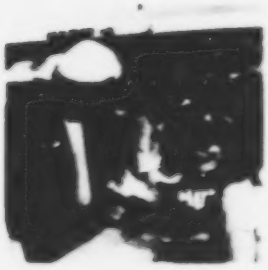
aurait lieu d'entreprendre un examen général de la politique à cet égard, notamment en ce qui concerne la façon de déterminer le nombre et l'emplacement des bureaux d'immigration dans les pays du Tiers monde, ainsi que les autres options comme la nomination de consuls honoraires ou l'envoi de représentants canadiens en tournée à intervalles réguliers.

RECOMMANDATION:

Affaires extérieures Canada devrait entreprendre un examen général de sa politique en ce qui concerne l'emplacement des bureaux d'immigration et la marche à suivre pour le traitement des demandes en provenance des pays du Tiers monde qui fournissent au Canada un bon nombre d'immigrants et de visiteurs.

RECOMMANDATION

31



ENTREPRENDRE L'ÉVALUATION DES PROGRAMMES D'AIDE À L'EMPLOI

Programme: Vu la nécessité d'établir une politique gouvernementale sur le chômage et le sous-emploi, le gouvernement fédéral a un rôle secondaire à jouer en ce qui concerne l'emploi dans les secteurs autres que la Fonction publique. Par suite de la récession économique, de la montée en flèche du chômage et de la transformation radicale des compétences exigées sur le marché du travail, le gouvernement fédéral a mis au point au cours des dernières années un certain nombre de programmes d'aide à l'emploi dans le cadre de la stratégie énoncée dans le rapport du Groupe de travail sur l'évolution du marché du travail dans les années 1980, publié en 1981.

Action positive: Certains de ces programmes, comme le Programme national de formation dans l'industrie et plusieurs des programmes de création d'emplois, comme le Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE), Été Canada et les Projets de développement communautaire du Canada, prévoient déjà un volet «action positive» à l'intention des autochtones et des Inuit. D'autres, comme le programme Extension conçu spécialement pour les Noirs de la Nouvelle-Ecosse, visent un groupe cible en particulier.

Étape nécessaire: Seuls quelques-uns de ces projets ont fait l'objet d'une évaluation en bonne et due forme, et certains ne sont en place que depuis peu de temps. D'autres, comme le Programme d'emploi des autochtones, ne peuvent guère être qualifiés de réussis d'après les statistiques dont on dispose. Néanmoins, le besoin patent et urgent d'un mécanisme quelconque qui permette aux membres d'autres minorités visibles défavorisées, et plus particulièrement aux femmes de ces minorités, d'acquérir les compétences professionnelles dont ils ont besoin pour s'intégrer dans le courant général de la société canadienne, oblige le Comité à conclure que ces programmes, malgré leur succès inégal ou non encore confirmé, constituent une première étape nécessaire, et qu'ils peuvent être améliorés et adaptés de manière à accomplir les objectifs visés.

RECOMMANDATION:

Emploi et Immigration Canada devrait immédiatement entreprendre l'évaluation de ses programmes d'aide à l'emploi et y apporter les améliorations qui s'imposent, élargir ces programmes de manière à inclure toutes les minorités visibles dans les groupes cibles visés par leur volet «action positive», et accorder une attention particulière aux femmes des minorités visibles, qui se trouvent doublement désavantagées.

ADAPTER LES PROGRAMMES AUX PARTICULARITÉS DE CERTAINS GROUPES ETHNOCULTURELS

Communautés: Des représentants de la communauté huttérite du Manitoba ont comparu devant le Comité afin de lui signaler certains des problèmes auxquels ils sont aux prises dans leurs relations avec le gouvernement fédéral en raison de leur mode de vie communautaire. Ils s'inquiétaient surtout du fait qu'il arrive fréquemment qu'ils ne puissent pas bénéficier des programmes et des subventions gouvernementales du fait que les diverses règles sont axées sur les particuliers et ne reconnaissent pas les communautés de familles. Ils peuvent présenter des demandes collectives pour certaines subventions, mais dans d'autres cas, ils ne sont pas considérés comme admissibles. Par exemple, il a été récemment décidé que les colonies huttérites ne pouvaient présenter de demandes d'hypothèques auprès de la Société du crédit agricole, ne pouvaient adhérer à un R.E.E.L. ni toucher les subventions versées aux victimes de la mousse d'urée formaldéhyde et ce, en raison de leur statut, qui ne les empêche toutefois pas de payer des impôts.

Sensibilité: Le Comité comprend les préoccupations soulevées par les témoins de la communauté huttérite, mais reconnaît également que bon nombre d'entre elles sont très particulières à ce groupe. Néanmoins, le Comité remarque que les hauts fonctionnaires du gouvernement fédéral ont été en mesure de s'écarter des règles établies et d'en arriver à un compromis avec les colonies huttérites en ce qui a trait au Régime de pensions du Canada. Il ne semble donc pas déraisonnable de croire qu'il serait possible de conclure des ententes similaires dans d'autres domaines si l'on était suffisamment réceptif aux préoccupations des groupes minoritaires.

RECOMMANDATION:

Lorsqu'on lui en fait la demande, le gouvernement fédéral devrait adapter ses programmes aux besoins particuliers de certains groupes ethnoculturels si cela ne nuit pas à l'intégrité des programmes en question.

RECOMMANDATION

32

RECOMMANDATION

33

REDRESSER LES TORTS

L'attaque lancée par les Japonais sur Pearl Harbour le 7 décembre 1941 a marqué le début d'un des épisodes les plus honteux de l'histoire canadienne. C'est ainsi que la plupart des Nippo-Canadiens vivant alors en Colombie-Britannique, et dont un grand nombre étaient nés au pays, ont été chassés de chez eux, internés et exilés, au moment où le sentiment anti-chinois et anti-japonais qui se manifestait depuis longtemps dans les attitudes, les mesures et les lois de la Colombie-Britannique en particulier et du Canada en général atteignait son paroxysme. Aussi, même s'ils étaient alimentés par les rumeurs et le chauvinisme national pro-guerrier, les mauvais traitements infligés aux Nippo-Canadiens de 1941 à 1948 s'inscrivaient-ils dans une longue tradition d'intolérance raciale.

Confiscation: Divers règlements adoptés alors que le Canada se trouvait en état de guerre ont entraîné la confiscation de bateaux de pêche, d'entreprises agricoles, de commerces et de maisons appartenant à des Nippo-Canadiens; ces biens ont ensuite été vendus à des prix considérablement inférieurs à leur valeur marchande. Par ailleurs, le droit des Nippo-Canadiens de circuler au Canada a été sévèrement restreint. À la fin d octobre 1942, environ 21 000 des 22 000 Nippo-Canadiens résidant en Colombie-Britannique avaient été délogés et obligés d'aller s'installer ailleurs, dans des villes minières abandonnées et dans des bidonvilles construits en vitesse dans l'intérieur de la Colombie-Britannique. On a envoyé jusqu'à 4 000 personnes dans les provinces des Prairies et dans l'est du Canada. Beaucoup de familles ont été divisées, et de nombreux hommes ont été affectés à l'entretien des routes.

Rapatriement: En 1945, les Nippo-Canadiens qui vivaient toujours en Colombie-Britannique ont eu le «choix» d'aller s'installer dans l'est du Canada ou de «demander leur rapatriement au Japon». Environ 10 000 d'entre eux ont opté pour le rapatriement parce qu'ils sentaient que, dans bien des régions du Canada, on ne voulait pas d'eux. Lorsqu'a pris fin la guerre avec le Japon, en septembre 1945, le gouvernement du Canada a adopté des mesures législatives et des décrets lui permettant de déporter au Japon non seulement les ressortissants japonais vivant au Canada, mais aussi les Nippo-Canadiens nés au pays ou naturalisés, de même que leurs conjoints et leurs enfants.

Habilité: La Cour suprême du Canada et le Comité judiciaire britannique du Conseil privé ont tous deux confirmé que le gouvernement canadien était habilité à prendre ces mesures. Ainsi, quelque 4 000 Nippo-Canadiens, dont bon nombre étaient nés au Canada et n'avaient jamais mis les pieds au Japon, ont été envoyés dans ce pays. Il s'agit de ceux qui sont partis «volontairement» avant janvier 1947, date à laquelle le gouvernement canadien a annoncé qu'il ne prendrait pas de mesures formelles pour mettre à exécution sa politique de déportation et a révoqué les règlements adoptés en ce sens. Cependant, il a fallu attendre jusqu'en 1948 pour que soient supprimées les restrictions sur la liberté de circulation des Nippo-Canadiens.

Aucun droit: En 1947, le gouvernement du Canada a établi une Commission royale d'enquête présidée par le juge R.I. Bird, de la Cour suprême de la Colombie-Britannique, pour enquêter sur les pertes financières qu'avaient subies les Nippo-Canadiens. Le juge Bird a conclu que bon nombre des biens et des commerces appartenant à des Nippo-Canadiens avaient été vendus à des prix inférieurs à leur juste valeur marchande, mais qu'un grand nombre des personnes lésées n'avaient droit à aucune indemnisation. Nombreux sont donc ceux qui ont décidé de ne pas soumettre de demande d'indemnisation à la Commission ou qui

ont été incapables de le faire parce qu'ils se trouvaient à l'étranger. De toute façon, lorsque des dommages-intérêts étaient accordés, leur montant correspondait rarement à la valeur réelle des biens ou des commerces confisqués.

Urgence: Les torts infligés aux Nippo-Canadiens doivent être redressés. Les membres du Comité ont été profondément émus par le mémoire qui leur a été présenté à Toronto par les représentants de la communauté nippo-canadienne. Ils ont également été pressés par le Congrès juif canadien de réparer les injustices subies par les Nippo-Canadiens. Il y a aussi bien un impératif moral qu'un sentiment d'urgence qui oblige à répondre aux revendications de cette collectivité.

Effort: À la fin de janvier 1984, le National Redress Committee de la National Association of Japanese Canadians a exposé sa position dans une résolution adoptée à Winnipeg. Le Comité demande au gouvernement du Canada de reconnaître officiellement les mauvais traitements qu'il a infligés aux Japonais au Canada pendant et après la Seconde Guerre mondiale. Il voudrait également pouvoir négocier avec lui sur la façon de réparer ces injustices. Bien qu'il soit peut-être difficile de redresser le tort moral et historique infligé aux Nippo-Canadiens, le Comité estime que le gouvernement du Canada devrait au moins faire l'effort voulu et, en collaboration avec le National Redress Committee, s'engager dans la voie qui lui permettra de clore cet épisode de l'histoire canadienne.

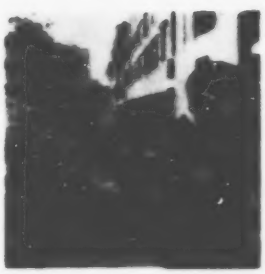
RECOMMANDATION:

Le Parlement du Canada devrait reconnaître officiellement les mauvais traitements infligés aux japonais au Canada pendant et après la seconde guerre mondiale, et le gouvernement du Canada devrait examiner la possibilité d'engager des négociations avec le National Redress Committee sur la façon de réparer ces injustices.

EXAMINER LA LOI SUR LES MESURES DE GUERRE

RECOMMANDATION

34



Les règlements qui ont permis au gouvernement de déloger les Nippo-Canadiens, de les priver de leurs biens et de restreindre leurs déplacements pendant la Seconde Guerre mondiale ont été adoptés en vertu de la Loi sur les mesures de guerre, tandis que les règlements qui l'ont habilité à les expulser ont été adoptés à la fin de la Seconde Guerre mondiale en vertu de la Loi de 1945 sur les pouvoirs transitoires, adoptée à l'expiration du délai d'application de la Loi sur les mesures de guerre. Les pouvoirs extraordinaires conférés au Cabinet fédéral n'ont jamais été contestés avec succès devant les tribunaux.

Protection: La Loi sur les mesures de guerre figure toujours parmi les statuts du Canada et pourrait encore être invoquée en cas de guerre, d'invasion ou d'insurrection, réelle ou appréhendée. Dans le mémoire qu'il a présenté au Comité, le comité des droits de la personne de la National Association of Japanese Canadians a exhorté le gouvernement à modifier la Loi sur les mesures de guerre de manière à ce que les droits et libertés des Canadiens soient dûment protégés.

Maintien: Même si nous avons maintenant au Canada une Charte des droits et libertés, il est fort probable qu'une loi d'urgence nationale, comme la Loi sur les mesures de guerre, serait maintenue. Quant à savoir si des mesures semblables à

celles qui ont été utilisées contre les Nippo-Canadiens pendant et après la Seconde Guerre mondiale seraient jugées conformes à la Charte, la réponse n'est pas aussi claire.

RECOMMANDATION:

Justice Canada devrait examiner la loi sur les mesures de guerre en vue de proposer des mécanismes pour protéger les droits et libertés, et pour empêcher qu'à l'avenir un groupe puisse subir des traitements semblable à ceux qui ont été infligés aux japonais au Canada pendant et après la seconde guerre mondiale.

CHAPITRE QUATRE

QUESTIONS JURIDIQUES

MARC MAGER, LONDON

«L'extermination des Juifs par les nazis n'a pas commencé par les chambres à gaz, mais par les injures et la propagande haineuse.»

Depuis ces trois dernières années et demie, je suis injurié sans arrêt dans l'exercice de mes fonctions de facteur pour le bureau de poste de London. J'ai porté plainte plusieurs fois à la police au cours de cette période, et j'ai même déposé une plainte officielle l'année dernière auprès de la Commission des droits de la personne de l'Ontario. La Commission a fait enquête à cet égard et a décidé en ma faveur, mais le bureau de poste n'a rien fait jusqu'à maintenant pour se plier aux conditions de jugement. J'ai peur que cette discrimination ne se manifeste maintenant sous d'autres formes.

«Si ces attaques n'étaient pas si méchantes et dangereuses, on pourrait plaindre les simples d'esprit qui ont de tels propos et pensées.»

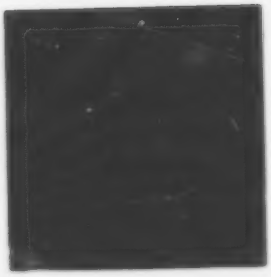
Je peux vous donner des exemples du genre d'insultes verbales et écrites que j'ai reçues. Ces gens n'acceptent pas le fait que je suis immigrant polonais et Juif; ils m'ont accablé d'injures qui m'ont profondément blessé:

- «Les immigrants gâchent le métier.»
- «Tu n'es qu'un sale Polonais.»
- «Retourne au Pakistan.»
- Tu sais ce qu'on fait avec les Juifs, on les passe au four.»
- «Hitler était sur la bonne voie, il en a juste raté quelques-uns.»
- «Les Nazis voulaient d'abord se servir des Juifs pour faire de la nourriture pour chiens, mais voyant que ces derniers n'en voulaient pas, ils ont décidé d'en faire des abat-jour et des gants.»

«Les surveillants et le directeur étaient furieux parce qu'ils se retrouvaient avec un problème auquel ils ne voulaient pas faire face. Ils étaient obligés de prendre position sur une question fondamentale, et personne n'avait l'honnêteté ou le courage de le faire.»

Je crois que vous avez une bonne idée de ce que j'ai subi jour et nuit. Si ces attaques n'étaient pas si méchantes et dangereuses, on pourrait plaindre les simples d'esprit qui ont de tels propos et pensées. Mais on ne peut pas les laisser s'en tirer à bon compte, parce que c'est exactement comme cela que les choses ont commencé en Allemagne. L'extermination des Juifs par les Nazis n'a pas commencé par les chambres à gaz, mais par les injures et la propagande haineuse. On les a laissé faire, ce qui les a encouragé à adopter des méthodes plus cruelles.

«Ce qui enrageait le plus ces gens, c'est que je ne me laissais pas faire. Les surveillants et le directeur étaient furieux parce qu'ils se retrouvaient avec un problème auquel ils ne voulaient pas faire face. Ils étaient obligés de prendre position sur une question fondamentale, et personne n'avait l'honnêteté ou le courage de le faire. C'est pourquoi ils ont été publiquement humiliés par la Commission des droits de la personne et le jugement qu'elle a rendu en ma faveur.



«Je ne crois pas que nous soyons assez protégés, mais la nouvelle Constitution précise clairement que certaines formes de discrimination sont illégales. Si nous n'utilisons pas les droits qui existent pour nous protéger, nous risquons de perdre même ceux que nous avons.»

«La plupart des immigrants restent passifs, parce qu'ils ont peur ou parce qu'ils ne croient pas pouvoir gagner—ou parce qu'ils ne connaissent pas les droits que leur accorde la loi. Je ne crois pas que nous soyons assez protégés, mais la nouvelle constitution précise clairement que certaines formes de discrimination sont illégales. Si nous n'utilisons pas les droits qui existent pour nous protéger, nous risquons de perdre même ceux que nous avons.»

«La Commission a décidé en ma faveur sur quatre points. Premièrement, elle a déclaré que je devais réintégrer mon poste habituel que j'avais dû quitter parce que cela «causait un problème». Le directeur a essayé de contourner le problème en me mutant.

Ensuite, elle m'a accordé une indemnité de plusieurs milliers de dollars en raison de l'angoisse et des troubles émotifs que cela m'a causés.

De plus, la Commission a statué que le Bureau de poste doit adopter de nouvelles politiques plus sévères pour lutter contre la discrimination—et enfin, que ces politiques doivent servir à mettre sur pied un programme de sensibilisation à l'intention de tous les surveillants et des employés.

«On doit absolument défendre nos droits, et pour plusieurs raisons. Premièrement on apprend aussi à se respecter. En dépit de toutes les cruautés que l'on endure, on se sent fier lorsqu'on dit sa façon de penser et qu'on se défend.»

Le jugement a été prononcé il y a trois mois (novembre 1983); je n'ai pas encore réinitégré mon poste, je n'ai reçu aucune indemnité; aucune nouvelle politique en matière de harcèlement n'a encore été établie et aucun programme de sensibilisation n'a été mis en place. Je veux savoir pourquoi on tarde à faire quelque chose. Ou s'agit-il d'une autre forme de harcèlement plus subtile, soit des délais bureaucratiques?

On doit absolument défendre nos droits, et pour plusieurs raisons. Premièrement on apprend aussi à se respecter. En dépit de toutes les cruautés que l'on endure, on se sent fier lorsqu'on dit sa façon de penser et qu'on se défend. Deuxièmement, j'ai l'impression d'aider les autres employés immigrants à avoir davantage confiance en eux. Plus de 60 000 personnes travaillent pour les Postes et bon nombre d'entre elles sont des immigrants qui se trouvent dans la même situation que moi. De nombreux travailleurs ailleurs vivent ces mêmes expériences. Ils se sentiront plus forts s'ils apprennent que les lois du pays m'ont permis de me défendre.

Je veux que mon expérience montre à quel point la Commission des droits de la personne est importante. Les autorités ont travaillé avec acharnement pour défendre ma cause, mais elles sont terriblement surchargées. Elles ne peuvent pas tout faire et chaque enquête prend du temps. J'encourage les gouvernements fédéral et provincial à accroître les ressources de la Commission pour qu'elle puisse étudier un plus grand nombre de cas.

QUESTIONS JURIDIQUES

Le recours à la loi est rarement le moyen le plus efficace de régler des problèmes sociaux. La loi remplit pourtant une fonction importante, bien que souvent secondaire: elle sert à s'assurer que les objectifs sociaux souhaités sont atteints et à éviter que leur réalisation ne soit compromise. Elle a également une fonction éducative en ce qu'elle informe les citoyens d'une démocratie que certains comportements et actes sont inacceptables et seront punis. La loi permet donc non seulement d'appliquer certaines règles, mais aussi de veiller à ce que la population comprenne clairement les restrictions imposées à sa liberté d'action.

De nombreux témoins ont prôné l'adoption de lois plus strictes et l'amélioration de la formation des agents de police en vue de favoriser l'établissement de relations plus harmonieuses au sein de la société canadienne. En effet, de nombreux membres des minorités visibles estiment que les lois sont insuffisantes et ne leur garantissent pas qu'ils peuvent vivre en paix et sans crainte.

Les gens ont souvent l'impression que les agents de police font preuve d'incompréhension, de réticence et même d'animosité lorsqu'ils répondent à des plaintes émanant de personnes appartenant à une minorité visible. En revanche, lorsqu'ils répondent à des plaintes contre des membres des minorités visibles, on a parfois l'impression qu'ils font preuve d'un zèle excessif et qu'ils agissent à partir d'hypothèses injustifiées. On considère généralement qu'il serait utile d'embaucher des membres des minorités visibles comme agents de police, ainsi que des blancs disposés à se montrer tolérants vis-à-vis de la diversité raciale. D'après les témoignages entendus, il serait essentiel de mettre sur pied des programmes de formation des forces policières visant à promouvoir la compréhension entre cultures.

Dans ses délibérations, le Comité a été influencé, d'une part, par l'importante question des libertés civiles et, d'autre part, par le souhait de promouvoir la conciliation, et non la polarisation, entre les particuliers et entre les groupes de la société canadienne.

RECOMMANDATION

35

SIMPLIFIER LES PROCÉDURES EN VUE D'OBTENIR UNE CONDAMNATION DANS LES CAS DE PROPAGANDE HAINEUSE

Stéréotypes défavorables: La propagande haineuse est presque aussi vieille que l'imprimerie. Elle se caractérise par une représentation fausse des groupes raciaux et religieux et par la diffusion de stéréotypes défavorables. Les groupes qui créent et diffusent de la propagande haineuse ne comptent souvent que peu de membres, mais le petit nombre de leurs adeptes est compensé par le caractère virulent des caricatures et des idées qu'ils prônent. Ces groupes ne sont pas intéressés à promouvoir des idées ou encourager un débat, mais ils cherchent plutôt à exploiter les tendances à l'intolérance qu'ils perçoivent chez leurs lecteurs.

Changement: Les récentes vagues d'immigration ont amené davantage de membres des minorités visibles au Canada, à une époque où l'économie canadienne traverse des moments difficiles. La conjonction de ces deux événements semble avoir créé une atmosphère propice aux incidents raciaux.

Inondé: Au milieu des années 60, le Canada a été inondé de documents virulents, antisémites et anti-Noirs pour la plupart. A cette époque, une partie de ces documents étaient produits au Canada, mais la majorité provenaient des États-Unis et étaient diffusés à une grande échelle au Canada. En raison de la virulence des textes et de leur grande diffusion, le minstre de la Justice a constitué, en 1965, le Comité Cohen qui lui a fait rapport de ses travaux avant la fin de l'année. Le Comité recommandait de modifier le Code criminel afin de traiter la question de l'encouragement au génocide et de la diffamation de groupes raciaux identifiables. Il recommandait également qu'un certain nombre de défenses soient prévues dans le Code criminel et qu'il soit nécessaire d'obtenir le consentement du procureur général de la province intéressée pour intenter des poursuites judiciaires. Les articles 281.2—281.3 ont été ajoutés au Code crimirel à la suite du rapport Cohen.

Importé: Simultanément, la propagande haineuse est revenue à la charge dans pratiquement toutes les régions du Canada. Aujourd'hui, elle n'est plus uniquement anti-sémite et anti-Noirs, comme dans les années 60, mais elle est également anti-Indiens, anti-autochtones et antifrancophones. Certains documents proviennent encore des États-Unis, mais la plupart sont issus du Canada même. Le plus inquiétant, c'est qu'au cours des dernières années, le Canada est devenu l'une des principales sources de propagande haineuse qui est diffusée jusqu'en Europe, et plus particulièrement en Allemagne de l'Ouest.

Mesures: Malgré l'accroissement de la production et de la diffusion de la propagande haineuse au Canada, les tribunaux n'ont pas eu à se prononcer souvent sur la question. Moins d'une demi-douzaine de poursuites ont été intentées par les procureurs généraux des provinces en vertu des dispositions du Code criminel concernant la propagande haineuse.

Droits: La liberté d'expression ou d'association vise à favoriser les échanges d'idées et l'examen critique de questions sociales, politiques, économiques et culturelles. Ces libertés élargissent le débat et permettent de régler les controverses. La propagande haineuse, elle, restreint le débat et cherche finalement à éliminer certains protagonistes; elle prône la limitation ou la suppression des droits fondamentaux de groupes ou de particuliers.

Problèmes: Le Comité est en faveur du maintien des dispositions législatives relatives à la propagande haineuse, mais selon lui, les dispositions actuelles du Code criminel sont insuffisantes. En effet, ces dernières exigent entre autres que la Couronne prouve que l'inculpé avait l'intention de susciter la haine par la diffusion de cette propagande.

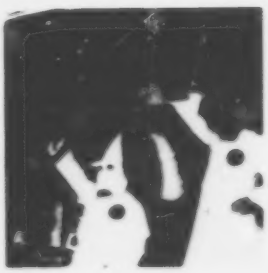
Cohérence: Un certain nombre de témoins ont pressé le Comité de faire modifier le Code criminel afin de régler ce problème. Les participants au Colloque sur les relations raciales et le droit, tenu à Vancouver en 1982, ont exhorté le gouvernement à retirer du Code criminel la condition relative à l'intention spécifique. Cette modification serait d'ailleurs conforme au reste du droit pénal, où cette condition est l'exception et non la règle. La nécessité de prouver l'intention spécifique a jusqu'à présent empêché les procureurs généraux d'intenter des poursuites. Une fois cette modification adoptée par le Parlement, ces derniers ne devraient pas avoir de difficulté à poursuivre les diffuseurs de propagande haineuse.

RECOMMANDATION:

Justice Canada devrait apporter des modifications au paragraphe 281.2(2) du Code criminel de sorte qu'il ne soit plus nécessaire, pour obtenir une condamnation, de prouver qu'un inculpé avait l'intention expresse de promouvoir la haine.

RECOMMANDATION

36



SUPPRIMER LA NÉCESSITÉ D'OBTENIR LE CONSENTEMENT DES PROCUREURS GÉNÉRAUX AVANT D'INTENTER DES POURSUITES POUR INCITATION À LA HAINE

Protection: Parmi les recommandations du Comité Cohen qui ont été incorporées au Code criminel pour protéger la liberté d'expression figure la nécessité d'obtenir le consentement du Procureur général de la province intéressée avant d'intenter des poursuites judiciaires pour propagande haineuse.

Abus: Maintenant que la Charte des droits est enchâssée dans la Constitution, tout Canadien peut invoquer sa protection s'il s'estime injustement poursuivi aux termes des dispositions relatives à la propagande haineuse. Le Comité juge donc que l'obligation d'obtenir le consentement du Procureur général de la province n'est plus d'aucune utilité et devrait être supprimée.

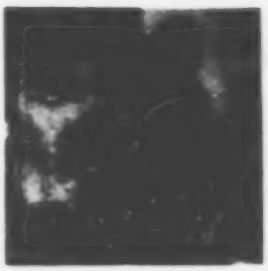
Facilité: La suppression de cette exigence permettra à tout Canadien d'intenter des poursuites à titre privé contre les personnes qui diffusent de la propagande haineuse. Cette modification a été fortement recommandée par de nombreux témoins, ainsi que par les participants au Colloque de Vancouver sur les relations raciales et le droit.

RECOMMANDATION:

Justice Canada devrait apporter des modifications au paragraphe 281.2(6) du Code criminel de sorte qu'il ne soit plus nécessaire d'obtenir le consentement du Procureur général de la province avant d'intenter des poursuites pour incitation publique à la haine.

RECOMMANDATION

37



PRÉCISER À QUI REVIENT LA RESPONSABILITÉ D'INVOQUER DES MOYENS DE DÉFENSE DE NATURE SPÉCIALE

Cette section porte sur les trois modifications proposées au Code criminel.

(1) Un certain nombre de témoins ont vivement incité le Comité à recommander que les défenses fondées sur l'intérêt public, la bonne foi et la controverse religieuse soient retirées des dispositions du Code criminel ayant trait à la propagande haineuse. Cela aurait pour effet, si l'on supprimait la condition d'intention spécifique, de créer une infraction de responsabilité stricte. Ce type d'infraction n'est pas habituel dans le droit pénal canadien traditionnel. Elle pourrait également être contestée avec succès en vertu de la Charte des droits. Le Comité ne croit pas qu'il convienne de supprimer ces défenses. Il estime plutôt que le Code criminel devrait être modifié de sorte qu'il soit clair qu'il incombe toujours à l'accusé d'invoquer ces arguments pour sa défense et jamais à la Couronne d'en démontrer l'irrecevabilité.

(2) Plusieurs témoins ont incité le Comité à recommander que la déformation ou la négation d'un fait historique aux fins d'incitation à la haine constitue un acte criminel. Ce genre de déformation d'un fait historique, sous l'apparence d'un révisionnisme historique, atteint son point culminant dans la négation de l'Holocauste. Il ne s'agit là que de la forme la plus récente et la plus méprisable de propagande haineuse. Il faut la dénoncer hautement. Le Comité estime que ce genre de matériel ne vise pas à promouvoir une analyse idiosyncratique d'événements historiques, mais plutôt à en donner une fausse idée dans le but d'inciter à la haine raciale. Il est convaincu que des poursuites intentées au criminel contre les distributeurs de ce genre de matériel auraient toutes les chances de réussir. Si le Parlement adopte les modifications au Code criminel proposées par le Comité, les procureurs généraux des provinces ne devraient alors pas perdre de temps pour intenter des poursuites dans les circonstances appropriées.

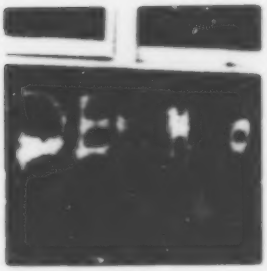
(3) Le Procureur général de l'Ontario déclarait au Comité qu'il estimait que la définition de l'expression «groupes identifiables» telle qu'elle apparaît aux paragraphes 281.1(4) et 281.2(7) du Code criminel pourrait permettre aux fomenteurs de haine d'éviter des poursuites en attaquant dans leur matériel un élément seulement d'un groupe racial. Le Comité n'estime pas nécessaire de modifier le Code criminel pour tenir compte de ce problème. Ce genre de matériel relève du droit pénal du fait qu'il souille la réputation d'un groupe identifiable et non parce qu'il s'attaque à tous les membres de ce groupe. Même si cette propagande haineuse vise à ne caricaturer qu'un élément d'un groupe racial, elle devrait malgré tout être passible de poursuites aux termes des dispositions actuelles du Code criminel, dans les circonstances appropriées.

RECOMMANDATION:

Justice Canada devrait apporter des modifications au Code criminel afin de préciser qu'il incombe à l'inculpé d'invoquer des moyens de défense de nature spéciale.

RECOMMANDATION

38



CONFÉRER DAVANTAGE DE POUVOIRS À LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE POUR QU'ELLE PUISSE SE PENCHER SUR LES CAS DE PROPAGANDE HAINEUSE

Opportun: Le Comité estime que les poursuites intentées en vertu des dispositions du Code criminel ne devraient constituer qu'un des nombreux recours juridiques possibles contre les diffuseurs de propagande haineuse. Le moyen le plus opportun et le moins compliqué serait de modifier la Loi sur les droits de la personne pour qu'elle couvre cette question.

Aucune disposition: Lorsque des représentants de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan ont comparu devant le Comité, ils ont signalé le problème suivant, avec lequel ils ont été aux prises en matière de propagande haineuse. Des écrits haineux provenant de l'Ontario avaient été distribués en Saskatchewan. La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan n'a pas pu prendre de mesures à l'égard de ces écrits parce que ceux-ci avaient été publiés en Ontario et que le Code des droits de la personne de cette dernière province ne comporte aucune disposition ayant trait aux écrits haineux, contrairement à celui de la Saskatchewan.

La loi: Selon l'article pertinent de la loi de la Saskatchewan, il est illégal de produire ou de diffuser, sous quelque forme que ce soit, de la propagande qui ridiculise ou abaisse, ou qui expose ou tente d'exposer à la haine une personne ou une catégorie de personnes pour des raisons de race, de croyances, de religion, de couleur, de sexe, d'état matrimonial, d'incapacité physique, d'âge, de nationalité, d'ascendance ou de lieu d'origine. Il y a une disposition semblable au Manitoba.

Recours: Ce genre de disposition permettrait à tout citoyen canadien de s'adresser à la Commission des droits de la personne quand il détient des preuves de la publication de documents de ce genre. C'est la Commission qui s'occuperait de la plainte, et non les tribunaux, de telle sorte que le demandeur n'aurait pas à retenir les services d'un avocat ni à se soumettre aux autres procédures judiciaires habituelles dans une poursuite ordinaire. La Commission tenterait de régler l'affaire et d'obtenir une entente avant de recourir à un tribunal. Celui-ci, le cas échéant, exigerait probablement des excuses, le versement de dommages-intérêts minimes, ainsi que la promesse de ne plus publier aucun document de ce genre.

Initiatives: Le Comité s'est intéressé aux possibilités de recours civil offertes aux particuliers dans les cas de diffamation collective.

L'article 19 de la Loi sur la diffamation du Manitoba, ainsi que la Civil Rights Protection Act de la Colombie-Britannique prévoient un recours devant la Cour suprême de la province pour le particulier qui fait partie d'un groupe identifiable visé par des écrits haineux. Ces lois prévoient des injonctions, l'attribution de dommages-intérêts et l'imposition d'amendes.

La Commission de réforme du droit de la Colombie-Britannique et le ministère du Procureur général de l'Ontario sont en train d'étudier les lois de leur province

relatives à la libelle diffamatoire et à la diffamation, y compris la diffamation collective. Le Comité loue ces initiatives et encourage d'autres provinces à offrir de pareils recours à leurs citoyens.

RECOMMANDATION:

Justice Canada devrait apporter des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'autoriser la Commission canadienne des droits de la personne à se pencher sur les cas de propagande haineuse.

ÉLARGIR LE CHAMP DE COMPÉTENCE DE LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

RECOMMANDATION

39

Réglementation: L'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne autorise la Commission canadienne des droits de la personne à ordonner l'interruption de service d'un appareil de télécommunications assujetti à la législation fédérale, s'il sert à la diffusion d'une propagande raciste.

Juridiction: Cependant, à cause d'une singularité de la Constitution canadienne en matière de réglementation des services téléphoniques, le Parlement fédéral n'a compétence dans ce domaine qu'au Québec, en Ontario, en Colombie-Britannique, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. Les services téléphoniques locaux des autres provinces relèvent de celles-ci. Le Comité incite les provinces et les territoires à modifier leur législation traitant des droits de la personne afin d'inclure les messages téléphoniques haineux.

Difficulté: Étant donné que la propagande haineuse peut être importée ou exportée, expédiée par courrier ou communiquée par des moyens électroniques, les plaignants doivent s'adresser chaque fois à un organisme différent comme Revenu Canada, Postes Canada, le CRTC et d'autres organismes ayant compétence en la matière, et il est fort probable qu'ils obtiendront une interprétation différente dans chaque cas.

Organe unique: Les Canadiens seraient beaucoup mieux servis s'il existait un organe unique chargé de faire enquête sur la diffusion de la propagande haineuse. Vu son expérience, la Commission canadienne des droits de la personne est la mieux placée pour détenir ce pouvoir, d'autant plus qu'elle est déjà sensibilisée au problème du racisme et de la discrimination raciale.

RECOMMANDATION:

Justice Canada devrait apporter des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne afin de conférer à la Commission canadienne des droits de la personne le pouvoir d'entendre les plaintes portant sur l'importation ou l'exportation de propagande haineuse et sur sa diffusion par les services de courrier, de radio, de télévision et de télédistribution.

RECOMMANDATION

40

PERMETTRE L'IMPOSITION DE PEINES PLUS SÉVÈRES POUR LES CRIMES À CARACTÈRE RACIAL

Portée: Le droit pénal est de la compétence exclusive du gouvernement fédéral, bien que les provinces soient chargées de l'administration de la justice et intentent les poursuites dans la majorité des cas d'actes criminels. De nombreux témoins ont demandé au Comité que le droit pénal soit davantage invoqué dans les cas de manifestations de racisme causant dommages et préjudices.

Insultes racistes: Plusieurs témoins ont prié le Comité de recommander que la profération d'insultes racistes soit considérée comme un acte criminel. Les responsables du colloque d'avril 1982 qui a eu lieu à Vancouver sur les relations raciales et le droit ont réclamé que le Code criminel soit modifié pour les interdire expressément. Des pays comme la France, la Grèce, les Pays-Bas et la Norvège ont déjà légiféré dans ce domaine.

Inacceptable: Le Comité croit que la profération d'insultes racistes est une pratique inacceptable, mais qu'on peut y remédier plus efficacement par l'éducation. L'imposition d'une sanction pénale en pareil cas aura probablement l'effet de renforcer les préjugés de l'auteur de ces insultes, plutôt que de l'amener à mesurer le poids de ses paroles. De toute façon, les dispositions que contient déjà le Code criminel sur le fait de troubler l'ordre public devraient suffire si l'objectif est de faire tomber les cas d'insultes racistes sous le coup du droit pénal.

Acte criminel: Plusieurs témoins ont prié le Comité de recommander de considérer comme un acte criminel le fait d'appartenir à des groupes voués à l'incitation à la haine, de les organiser ou de les soutenir. Des pays comme la France, la Grèce, l'Italie et l'Allemagne de l'Ouest possèdent déjà une législation visant les groupements racistes. Le Comité ne croit pas qu'il faille les mettre hors-la-loi. L'expérience canadienne avec ce type de législation n'a pas été très heureuse. Au cours des années 20 et 30, l'interdiction, en droit pénal, de certains types d'activités politiques a servi à persécuter et à intimider des groupuscules politiques dissidents. Le Comité estime néanmoins que les activités criminelles de groupes racistes et de leurs membres doivent, quand la chose s'impose, être punies avec la plus grande rigueur.

Crimes: Ces dernières années, on a constaté une augmentation du nombre de crimes à caractère raciste, par exemple les voies de fait, les dommages à la propriété, l'incendie volontaire et la profanation de lieux de culte et de cimetières. Les forces policières ont beaucoup de mal à retrouver les auteurs de ces actes. Selon le Comité, il faut accroître les efforts pour y parvenir.

Préoccupations: «Notre société repose sur le principe fondamental selon lequel chacun doit respecter la dignité, l'intimité et l'intégrité de la personne d'autrui. Les crimes violents augmentent quand diminue le respect des droits des autres, et c'est ainsi que les voies de fait menacent la fibre même de notre société. L'article 281 du Code criminel reflète l'inquiétude du Parlement face à l'incitation à la haine raciale. Les voies de fait paraissent encore plus intolérables lorsqu'elles sont commises pour des raisons raciales. Ces délits, malheureusement, entraînent leur imitation et leur répétition, et incitent à la vengeance. Le danger est encore plus grand dans une société urbaine, pluraliste et multiculturelle. La sentence imposée doit exprimer la répulsion qu'inspire cette conduite à la population, ainsi que son refus d'y souscrire.» (Le juge Dubin de la Cour d'appel de l'Ontario.)

Mesures: Les peines imposées devraient être plus sévères. Les participants au Colloque de Vancouver sur les relations raciales et le droit ont réclamé que le Code criminel soit modifié afin d'alourdir les peines imposées aux auteurs de crimes à caractère raciste. Le Procureur général de l'Ontario a donné des directives à ses procureurs de la Couronne pour les aider lors des poursuites relatives à des actes criminels à connotation raciste. Tous les procureurs généraux devraient en faire autant afin que les crimes motivés par le racisme soient punis de façon plus efficace. Ces directives pourraient inclure, parmi les peines possibles, les services communautaires, le dédommagement et la restitution au profit du membre lésé d'une minorité visible ou de l'ensemble de la collectivité.

Plus encore: Ce genre de directives ne suffit cependant pas. Une fois que l'inculpé est reconnu coupable et qu'il est établi que l'acte commis était effectivement motivé par des questions raciales, le juge devrait avoir le pouvoir d'imposer une peine consécutive additionnelle en sus de celle qu'il a ordonnée pour l'acte criminel initial.

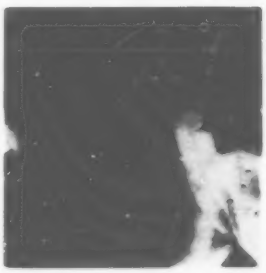
RECOMMANDATION:

Justice Canada devrait apporter des modifications au code criminel afin que les juges puissent imposer une peine consécutive additionnelle lorsque l'acte criminel principal est motivé par le racisme.

EXIGER DAVANTAGE DES COMMISSIONS DES DROITS DE LA PERSONNE

RECOMMANDATION

41



Existence: Les commissions des droits de la personne existent au Canada depuis 1960, époque à laquelle l'Ontario a ouvert la voie dans ce domaine. Ces commissions sont l'aboutissement des lois adoptées par les provinces après la Seconde Guerre mondiale pour combattre la discrimination. Actuellement, toutes les provinces canadiennes et le gouvernement fédéral ont une loi sur les droits de la personne.

Processus: Les lois sur les droits de la personne permettent à quiconque s'estime victime de discrimination de demander réparation à la commission des droits de la personne compétente. Celle-ci étudie la plainte et tente de régler le problème entre le plaignant et le défendeur. Si la conciliation est impossible, un tribunal des droits de la personne est chargé d'entendre les deux parties et de rendre une décision qui les lie toutes deux, de la même façon que les jugements de n'importe quel autre tribunal.

Les Commissions des droits de la personne assurent également certains services éducatifs destinés à améliorer les relations humaines et à informer les Canadiens des droits que leur confèrent les lois contre la discrimination. Nombre des témoins qui ont comparu devant le Comité ont critiqué les commissions des droits de la personne pour leur lenteur, leur isolement et leur inaccessibilité. Il ne fait cependant aucun doute que les lois sur les droits de la personne sont un élément important de la lutte contre les inégalités et les injustices au Canada. M. Dale Gibson, de la Commission des droits de la personne du Manitoba, affirmait que les employés de cette dernière constituent la «force de frappe» contre le racisme en établissant des programmes pédagogiques, et des programmes d'application de la loi. Le Comité est tout à fait d'accord avec M. Gibson.

Relations publiques: Il arrive que la population visée ne connaisse même pas l'existence des commissions des droits de la personne. Ces dernières doivent donc mettre sur pied des programmes efficaces de relations publiques, là où il n'y en a pas, et améliorer ceux qui existent déjà. Les commissions des droits de la personne doivent s'installer là où sont les gens, et non dans des locaux souvent inaccessibles ou mal connus. Si elles prennent ces suggestions assez au sérieux pour les appliquer, elles pourront aider les personnes désavantagées encore mieux que maintenant.

Contraintes: Il ne fait aucun doute que les commissions des droits de la personne doivent tirer davantage des ressources dont elles disposent déjà. En raison de contraintes budgétaires, nombre d'entre elles ont commencé à prendre du retard dans l'accomplissement des tâches qui leur sont déjà confiées. Certaines manquent gravement de personnel et de fonds, et ce problème chronique, encore aggravé par les difficultés économiques que connaît actuellement le Canada, risque d'empirer lorsqu'elles seront plus occupées. Le Comité demande donc instamment aux gouvernements fédéral et provinciaux d'accorder aux commissions des droits de la personne les fonds et le personnel nécessaires pour qu'elles puissent assumer la charge de travail accrue qui devrait leur échoir dans un avenir immédiat.

Problèmes aigus: Les problèmes de racisme et de discrimination raciale se font plus aigus depuis quelques années. On peut s'attendre à ce qu'ils deviennent plus difficiles à résoudre dans les années à venir et qu'ils demandent toujours plus de temps et de ressources aux commissions des droits de la personne. Il faudra pour les régler des compétences et des techniques de conciliation particulières.

L'Ontario, consciente de cette évolution, a prévu dans son nouveau Code des droits de la personne la création d'une Section des relations interraciales et d'un poste de commissaire chargé expressément de ce domaine. Cette section élabore des programmes et des politiques destinés à promouvoir l'harmonie entre les divers groupes raciaux de l'Ontario. Elle est chargée de déceler les problèmes et d'établir des réseaux destinés à faciliter les relations interraciales, par des consultations avec les groupes communautaires; elle s'occupe également de recherche et d'éducation dans les régions où des problèmes commencent à faire surface dans ce domaine. Le commissaire est chargé pour sa part de surveiller la bonne marche de ces programmes et, à titre de membre de la Commission, il participe à tous les travaux de cette dernière.

Les relations entre les races prendront une importance croissante au fur et à mesure que le Canada continuera à se développer comme société multiraciale et multiculturelle. Par conséquent, les commissions des droits de la personne doivent y prêter une attention particulière. Le Comité demande donc instamment à la Commission canadienne des droits de la personne, ainsi qu'aux commissions provinciales qui ne l'ont pas déjà fait, de créer une section s'occupant expressément des relations interraciales et de nommer un commissaire chargé de cette question.

RECOMMANDATION:

Tous les paliers de gouvernement devraient enjoindre à leur commission des droits de la personne d'améliorer ses services de relations publiques et de créer une section des relations interraciales, et lui fournir les fonds nécessaires.

MODIFIER LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE AFIN QU'ELLE TRAITE DE LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

RECOMMANDATION

42

Objectif premier: Les lois sur les droits de la personne ont été adoptées au départ pour combattre la discrimination volontaire. Elles n'étaient pas destinées à s'appliquer aux pratiques qui, même si elles n'étaient pas volontairement discriminatoires, avaient ce résultat pour certains secteurs de la société. Malgré tous les efforts déployés au cours des dernières années, ces lois, qui exigent la preuve de l'intention discriminatoire, n'englobent pas encore ce genre de discrimination systémique.

Dans l'affaire Bhinder, un Sikh avait porté plainte parce que le port obligatoire d'un casque protecteur l'empêchait de travailler dans une gare de triage; le tribunal a jugé que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne s'appliquait pas à ce cas. Dans l'affaire Simpsons-Sears, le juge a déclaré que la Loi ontarienne des droits de la personne (telle qu'elle était libellée a l'époque) n'interdisait pas l'adoption de règles obligeant à travailler le samedi, même si elles avaient pour effet d'empêcher un adventiste du septième jour d'observer le sabbat. Ces deux affaires ont été portées en appel devant la Cour suprême du Canada.

Connaissance: Les commissions des droits de la personne se sont rendu compte que la discrimination n'est pas toujours ouverte ou intentionnelle. Elle est parfois systémique en ce sens que certains critères pouvant sembler objectifs et non discriminatoires ont parfois des effets disproportionnés sur de nombreuses personnes. Par exemple, les exigences portant sur la taille, le poids et la force entraînent forcément une discrimination à l'égard des femmes. Il en va de même pour certains groupes religieux, comme les Sikhs et les adventistes du septième jour, dans le cas de certaines contraintes relatives à la tenue vestimentaire.

Désuet: C'est là un cas où les commissions et le tribunal des droits de la personne débordent un cadre législatif désuet, en s'occupant de cas de discrimination systémique bien que la loi ne leur demande pas de le faire. L'Ontario a reconnu et résolu ce problème en promulguant l'article 10 de son nouveau Code des droits de la personne qui est ainsi libellé.

Proclamation: Dans la dernière déclaration conjointe de la conférence fédérale-provinciale-territoriale des ministres chargés des droits de la personne qui a eu lieu en septembre 1983, les ministres ont reconnu qu'il était souhaitable que la définition de la discrimination contenue dans les lois provinciales et territoriales en la matière englobe la discrimination systémique. L'adoption de la recommandation du Comité permettrait à la Commission canadienne des droits de la personne de s'occuper efficacement du problème de la discrimination systémique.

RECOMMANDATION:

Justice Canada devrait apporter des modifications aux articles 7 et 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne pour y inclure des dispositions visant à éliminer la discrimination systémique à l'égard des membres des minorités visibles.

RECOMMANDATION

43

PERMETTRE LES POURSUITES AU CIVIL CONTRE LES AUTEURS D'ACTES DISCRIMINATOIRES

Délais: Des témoins qui ont comparu devant le Comité se sont plaints du fait que, une fois qu'ils ont déposé une plainte auprès d'une commission des droits de la personne, l'étude de leur cas leur échappe totalement. Il en résulte souvent des délais considérables entre le dépôt de la plainte et le règlement du problème.

Décision: Avant un jugement rendu en 1981 par la Cour suprême du Canada, les victimes d'actes discriminatoires pouvaient poursuivre l'auteur de ces actes en dommages et intérêts au lieu de porter leur cause devant une commission des droits de la personne. Or, la Cour suprême du Canada a statué que l'adoption de la Loi sur les droits de la personne avait pour effet d'empêcher tout recours aux tribunaux civils dans les cas de discrimination reposant sur un motif illicite.

Option: Le Comité est d'avis que quiconque se plaint de discrimination devrait pouvoir recourir aux tribunaux civils, plutôt qu'à une commission des droits de la personne. De cette façon, l'intéressé pourrait déterminer lui-même la façon dont on s'occupera de sa plainte. Parallèlement, un demandeur qui s'adresse à des tribunaux civils ne devrait pas être autorisé à présenter sa demande à une commission des droits de la personne une fois que les poursuites au civil ont été entreprises.

RECOMMANDATION:

Justice Canada devrait apporter des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne et les provinces devraient modifier leurs lois contre la discrimination de façon qu'un plaignant puisse entreprendre une action civile contre l'auteur d'un acte discriminatoire au lieu de porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

AUTORISER LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE À FAIRE DIRECTEMENT RAPPORT AU PARLEMENT

RECOMMANDATION

44

Tour à tour: Aux termes de la loi actuelle, la Commission canadienne des droits de la personne remet ses rapports annuels et spéciaux au ministre de la Justice, qui les fait déposer à chaque Chambre du Parlement. Dans certains cas, le ministre de la Justice peut demander à la Commission d'effectuer des études précises relatives aux droits et libertés de la personne. Étant donné que la Commission fait des enquêtes pour donner suite à des plaintes touchant des ministères fédéraux, il lui arrive souvent de se retrouver devant la cour et les tribunaux des droits de la personne pour y affronter des avocats du ministère de la Justice qui représentent les ministères en cause. Au cours des derniers mois, le Procureur général du Canada, par l'intermédiaire des avocats du ministère de la Justice, a eu tour à tour à soutenir et à attaquer la Commission canadienne des droits de la personne dans des affaires distinctes.

Intermédiaire: Cette situation semble être, et est peut-être effectivement, un conflit d'intérêts. Le ministre de la Justice transmet les rapports annuels et spéciaux de la Commission, et peut demander à celle-ci d'entreprendre des études précises. En même temps, des avocats de son ministère défendent souvent une position opposée à celle de la Commission.

Présidence: Dans son rapport annuel de 1981, la Commission canadienne des droits de la personne demandait instamment que la loi par laquelle elle a été créée soit modifiée afin de pouvoir faire rapport au Parlement par l'intermédiaire des présidents des deux Chambres. Elle proposait aussi que le président du Conseil privé soit désigné comme ministre responsable de la Commission.

D'autres «chiens de garde» des droits des Canadiens, comme le Commissaire aux langues officielles, le Vérificateur général et le Directeur général des élections, rendent directement compte au Parlement. Leurs rapports annuels et spéciaux sont transmis au président de la Chambre des communes dans le cas du Directeur général des élections et du Vérificateur général, ou alors aux présidents des deux Chambres, dans le cas du Commissaire aux langues officielles. Ces rapports sont ensuite déposés par les présidents.

Rapports: Le Comité croit que la Commission canadienne des droits de la personne, dont le mandat est de veiller au maintien des garanties juridiques applicables en matière de discrimination, doit être directement comptable devant le Parlement en présentant ses rapports à la Chambre des communes par l'intermédiaire du président.

RECOMMANDATION:

Justice Canada devrait apporter des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne afin que la Commission fasse directement rapport au Parlement.

RECOMMANDATION

45

MODIFIER LA LOI SUR LE DIMANCHE

Lois: À la suite d'une décision rendue par le Conseil privé en 1903 et stipulant que c'est au gouvernement fédéral qu'il appartient de déterminer les jours d'observance religieuse, le Parlement a adopté en 1906 la Loi sur le dimanche, qui est entrée en vigueur en 1907. Cette loi interdit l'exercice de certaines activités commerciales, professionnelles ou récréatives le dimanche, à moins qu'une loi provinciale ou un règlement municipal n'en décident autrement.

Effet préjudiciable: Cette loi fédérale a un effet préjudiciable sur les Canadiens dont le jour d'observance religieuse n'est pas le dimanche. En effet, ceux-ci sont non seulement tenus d'observer leur propre sabbat, mais en plus, ils ne peuvent se livrer à certaines activités commerciales et professionnelles pendant un jour de repos qui n'est même pas le leur.

Mesures: Ces derniers mois, des procès contestant la validité de la Loi sur le dimanche, en vertu de la Charte des droits, ont eu lieu en Alberta, en Ontario et au Québec; la violation présumée de la garantie relative à la liberté de religion constituait le motif de ces procès. Une décision rendue en novembre 1983 par la Cour d'appel de l'Alberta confirme que la Loi sur le dimanche viole la Charte, mais elle a été portée en appel devant la Cour suprême du Canada.

RECOMMANDATION:

Justice Canada devrait réexaminer la loi sur le dimanche pour s'assurer que toutes les dispositions législatives relatives à l'observance religieuse sont compatibles avec le caractère multiconfessionnel du Canada.

RECOMMANDATION

46

DÉCLARATION FAITE DANS LE CADRE DE LA CONVENTION INTERNATIONALE SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION RACIALE

Obligation: Le Canada est signataire de tous les traités internationaux sur les droits de la personne, dont la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. En 1970, le Canada a ratifié la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Ce traité stipule que les États signataires doivent prendre un certain nombre de mesures afin d'éliminer toutes les formes de racisme ou de discrimination raciale, et faire rapport de leurs activités de façon périodique au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, qui a été constitué en vertu de la Convention.

Recours: L'article 14 de la Convention permet à tout État signataire de déclarer qu'il permettra à ses citoyens de porter plainte devant le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale lorsqu'ils auront épuisé les autres recours locaux.

Hésitation: Le Canada n'a pas encore fait de déclaration de ce genre à cause de l'interprétation très étroite que le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale donne de l'article 4 de la Convention. Cet article stipule que les États signataires doivent déclarer illégaux toutes les organisations racistes et tous les groupes prônant la supériorité d'une race ou la discrimination raciale.

Critique: Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a étudié le droit canadien à cet égard et en a conclu qu'en cas de conflit entre les dispositions de l'article 4 de la Convention et les libertés d'expression ou d'association, ce sont les premières qui priment.

Avec réserve: Le Comité comprend et partage les préoccupations du gouvernement du Canada en ce qui a trait à l'interprétation très étroite que donne le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale à l'article 4 de la Convention. Cependant, lorsque le Canada a ratifié la Convention en 1970, il l'a fait sans aucune réserve. Le Comité est d'avis que les Canadiens devraient pouvoir faire appel à tous les recours juridiques possibles, au Canada et à l'étranger, de façon à lutter avec vigueur contre toute forme de racisme. Ainsi, le Canada devrait faire la déclaration prévue à l'article 14. Afin d'assurer que les libertés d'expression et d'association garanties par la Charte des droits seront respectées lors de recours au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, cette déclaration, en ce qui a trait à l'article 4 de la Convention, devrait être soumise aux modalités de la Charte canadienne et du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

RECOMMANDATION:

Après consultation appropriée des provinces, le Canada devrait faire une déclaration en vertu de l'article 14 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et préciser que les plaintes déposées en vertu de l'article 4 doivent être assujetties aux garanties contenues dans la Charte canadienne des droits et libertés et dans le pacte international relatif aux droits civils et politiques.

RECOMMANDATION

47

ACCROÎTRE LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS VISIBLES DANS LES FORCES POLICIÈRES CANADIENNES

Règlements: Souvent, les membres des minorités visibles n'ont pas les mêmes chances que d'autres de devenir agents de police en raison des préjugés, de «l'effet de refroidissement» et des barrières artificielles à leur recrutement. On qualifie d'effet de refroidissement le sentiment qu'éprouve le membre d'une minorité visible qui, notant l'absence totale de représentation des minorités visibles au sein des forces policières, conclut qu'il doit y avoir une règle inavouée l'empêchant de poser sa candidature, même s'il n'y a en fait aucun règlement en ce sens. Aussi craint-il, même s'il réussissait à être embauché, de se sentir isolé et d'être victime de discrimination raciale.

Le tableau qui suit montre la situation du recrutement de membres de minorités visibles parmi l'effectif régulier de plusieurs corps de police de grandes villes canadiennes, au 1er décembre 1983:

Ville	Effectif total	Membres de minorités visibles	Pourcentage
Toronto	5472	15	.27
Calgary	1200	24	2.00
Edmonton	1137	20	1.76
Vancouver	1007	20	2.00
Les forces policières régionales de Peel (Ontario)	735	20	2.72

Ces membres de minorités visibles sont, à de rares exceptions près, tous des agents ou des débutants.

Il existe des obstacles particuliers au recrutement des Sikhs baptisés, qui sont tenus de porter le turban, lequel est un de leurs cinq symboles sacrés. Par conséquent, cette coutume empêche souvent les Sikhs de se plier au code vestimentaire de la police.

À supprimer: Si l'on veut réussir à recruter des membres des minorités visibles au sein des forces policières, et ce à tous les niveaux, il faut supprimer les restrictions comme celle-là de même que les autres exigences relatives au poids et à la taille.

Exemple: La G.R.C., en sa qualité de force policière fédérale, est très bien placée pour donner l'exemple à tous les corps de police du pays en mettant sur pied une stratégie de recrutement parmi les minorités.

Suggestions: On pourrait par exemple recruter des membres des minorités visibles à titre d'agents réguliers et d'agents de liaison civils, et créer des unités spécialisées chargées d'assurer la liaison avec les minorités visibles.

Initiatives spéciales: En ce qui concerne les autochtones, la G.R.C. a déjà pris des mesures pour recruter des membres de ce groupe tout en leur permettant de demeurer au sein de leur communauté d'origine pour y travailler au service des leurs.

Les Indiens du Sang de l'Alberta et le Conseil tribal Dakota-Ojibway du Manitoba ont leurs propres forces policières; celles-ci ont toutefois un mandat limité et sont placées sous la surveillance d'un comité composé de représentants de la G.R.C. et du ministère du Procureur général du Manitoba.

Autres initiatives: La police régionale de Peel semble vouloir relever le défi et s'est fermement engagée à accroître la représentation des minorités visibles parmi ses membres grâce à un programme d'action positive, qui comprend notamment les mesures suivantes:

mise en évidence de membres de minorités visibles dans le matériel publicitaire servant au recrutement;

présence d'un membre d'une minorité visible lors des rencontres avec les policiers au bureau central de recrutement;

présentation de la politique par des cadres supérieurs des forces policières lors de conférences et d'entretiens publics.

RECOMMANDATION:

Le Solliciteur général du Canada devrait augmenter la représentation des minorités visibles dans la G.R.C. en supprimant les barrières arbitraires et en adoptant une stratégie de recrutement active. Les autres forces policières devraient faire de même.

METTRE SUR PIED DES PROGRAMMES DE PERFECTIONNEMENT ET D'AVANCEMENT POUR LES MINORITÉS VISIBLES

RECOMMANDATION

48

Pouvoirs de la police: Il existe un problème, du fait que les membres des minorités visibles comprennent mal la nature des pouvoirs de la police et les limites qui lui sont imposées dans la société canadienne, et que la police, de son côté, comprend mal les attitudes culturelles des minorités visibles.

Exemple d'insulte: On a pu se rendre compte de ce manque de compréhension lorsque le drapeau d'un temple sikh a été volé à Edmonton. La police a reçu la plainte de façon assez nonchalante et dressé un rapport pour signaler la perte d'un objet valant moins de 200$. Étant donné l'importance du drapeau à ses yeux, la communauté sikh a perçu l'attitude de la police comme une insulte.

Signe de progrès: Pour corriger la situation, la ville d'Edmonton a mis sur pied son Programme des agents des relations communautaires. Il s'agit d'une excellente initiative de la part du service de police d'Edmonton en vue d'atténuer les problèmes qui peuvent résulter de malentendus comme celui qui a entouré l'incident du drapeau. Le service de police a décidé de faire directement appel aux minorités visibles pour recruter des civils destinés à servir d'intermédiaires qui ne seraient pas assermentés et ne porteraient pas l'uniforme.

La G.R.C. a également pris des mesures en ce sens en mettant sur pied le Programme de police autochtone, destiné à former des agents spéciaux autochtones chargés de remplir toute une gamme de fonctions dans les réserves et, à l'occasion, dans les villes, et qui travaillent sous la surveillance d'agents de la G.R.C.

La Sûreté provinciale de l'Ontario a elle aussi mis sur pied un programme visant à former des agents spéciaux. Même si ces derniers se situent à un niveau inférieur à celui des agents de la force régulière, on ne peut nier l'utilité de cette première étape. Environ 190 années-personnes ont été affectées à ce programme, dont 168 en vue de la formation en cours d'emploi; un cours débute cette année en vue de combler 21 postes vacants.

L'Ontario a également un programme d'agents spéciaux autochtones qui maintiennent la paix dans les collectivités indiennes, sous la surveillance des agents de la Sûreté. Au Québec, des agents spéciaux autochtones veillent à l'application de la loi dans les collectivités indiennes; ils forment un corps de police indépendant assujetti à un Conseil de police indien.

Succès: Bien que les diverses forces policières mentionnées plus haut encouragent l'avancement des agents spéciaux, le Comité estime que ceux-ci auraient de meilleures chances de devenir agents à part entière s'il existait un programme de perfectionnement bien structuré et comportant des étapes bien définies. À l'heure actuelle, les civils qui assurent les services communautaires à Edmonton sont engagés au même niveau que les agents de police débutants, mais ils n'ont aucune possibilité d'avancement.

RECOMMANDATION:

Le Solliciteur général du Canada devrait mettre sur pied un programme de perfectionnement et d'avancement à l'intention des membres de minorités visibles qui souhaitent devenir agents spéciaux. Toutes les autres forces policières devraient prévoir un programme analogue pour les membres des minorités visibles qui souhaitent devenir agents de liaison civils.

PRÉVOIR UNE FORMATION INTERCULTURELLE À L'INTENTION DES RESPONSABLES DE L'ADMINISTRATION DE LA JUSTICE

RECOMMANDATION

49

Traitement: Dans plusieurs villes, le Comité a entendu des témoins faisant état d'incidents entre la police et des membres des minorités visibles, incidents qui démontraient que ces derniers avaient été maltraités lors de leur arrestation, et qu'ils avaient souffert de l'attitude raciste et des gestes discriminatoires de la police.

Déformation: Lorsqu'un membre d'une minorité visible est recherché par la police, n'importe quel de ses congénères peut être soupçonné et par conséquent interrogé. De même, il arrive que la personne qui porte plainte, si elle fait partie d'une minorité visible, soit elle-même inculpée. Ce comportement peut être attribué en partie à l'ignorance des policiers à l'égard des minorités visibles et de leurs particularités culturelles, et n'est pas toujours intentionnellement raciste.

Mesures correctives: la G.R.C. assure des services de formation sur les relations interraciales et interculturelles. Ces services sont dispensés aux recrues au collège de la police, et aux agents actifs lors d'ateliers.

Regina: La G.R.C. a innové dans ce domaine en offrant des cours d'initiation interculturelle à ses recrues du collège de Regina. Le programme, qui a depuis été modifié et étendu à un certain nombre de minorités visibles, vise à éclairer les agents de police sur les problèmes et les préoccupations des minorités visibles, ainsi qu'à leur fournir un contexte historique qui leur permette de mieux comprendre la culture de ces minorités.

Des problèmes se posent toutefois du fait que ces programmes ne font pas partie du mandat de formation de la G.R.C. et qu'aucun personnel n'y est affecté en permanence. En outre, les recrues se montrent peu enthousiastes, les programmes d'application de la loi les intéressant davantage que les relations communautaires.

Progrès: Malgré toutes ces lacunes, les dossiers révèlent que le nombre de plaintes émanant des membres des minorités visibles et des autochtones a considérablement diminué. Il semble que cette amélioration soit en partie attribuable aux efforts déployés en ce sens par plusieurs services de police. Les cours dans ce domaine ont été modifiés avec le temps en fonction des commentaires des stagiaires de la police et des participants membres de minorités visibles.

Les forces policières locales ont elles aussi mis sur pied des programmes semblables à celui de la G.R.C. En 1977, un programme de formation qui s'intitulait «Policing in Multi-Cultural Society» et qui portait principalement sur les droits de la personne et les relations interraciales a été mis sur pied à l'intention des policiers de la Commission de police du Grand Toronto. Les 5 000 agents de police du Grand Toronto ont tous suivi ce cours dans un collège local. Un cours de formation semblable est en outre dispensé à toutes les recrues qui s'inscrivent à l'Ontario Police College.

Guide: On note également en Ontario que treize corps policiers sont en train de préparer, avec la collaboration de la Commission des droits de la personne de l'Ontario et de l'Ontario Police College, un guide provisoirement intitulé «Race/ Ethnic Relations: A Guide for Ontario Officers». Ce guide servira de base à un nouveau programme de formation à l'intention des membres de la Sûreté provinciale de l'Ontario et des principaux corps policiers municipaux et régionaux de cette province. Il se divise provisoirement comme ceci:

> Le contexte sociologique et historique; La police et les minorités de l'Ontario; Portraits de différentes minorités ontariennes.

Amélioration: Dans plusieurs autres sphères de compétence, des universitaires, des agents des relations interraciales ou des civils responsables de la liaison avec les minorités visibles évaluent périodiquement, sur le terrain, le travail des membres des forces policières. On note une amélioration des relations entre la police et les minorités visibles dans certaines villes, comme en témoignent les rapports sur la situation à Williams Lake (Colombie-Britannique) et à Calgary, et on considère que ces programmes de formation y sont pour quelque chose.

Le ministre d'État au Multiculturalisme a parrainé une variante de ce projet par l'entremise du cabinet d'experts-conseils International Briefing Associates. Un programme de formation en cours d'emploi sera offert à titre expérimental à compter de janvier 1984 à Ottawa et à Vancouver. Grâce à la collaboration des cadres de la police, des sous-comités de la police municipale sur les relations raciales et des organisations-cadres représentant des groupes minoritaires bien implantés dans ces deux villes, on a pu préciser le contenu des programmes et l'approche à adopter dans chaque ville, compte tenu des objectifs globaux communs.

Évaluation: Le Comité est particulièrement heureux de ce que ces programmes feront l'objet d'une évaluation officielle indépendante, ce qui permettra de savoir si, en fait, l'attitude et le comportement des policiers et des minorités visibles a changé à la suite des cours de formation. Ce serait vraiment lamentable si l'on devait constater que les programmes de formation ont aggravé la situation, ou conclure à un gaspillage de ressources humaines en raison de leur inefficacité.

Sikhs: Les témoins entendus par le Comité ont très peu fait allusion à la nécessité de modifier le système judiciaire pour qu'il tienne compte de la diversité des minorités visibles et de leurs particularités culturelles. Les Sikhs se sont fortement opposés à ce que les tribunaux leur fassent prêter serment sur leur livre sacré et ont demandé que celui-ci leur soit rendu. Les Sikhs n'ont pas le droit de jurer sur un livre saint mais peuvent faire des déclarations solennelles de la façon conventionnelle.

Langage non-verbal: Bien que les témoins en aient rarement fait mention, le Comité est préoccupé par la façon dont les juges peuvent se laisser influencer par le langage non verbal des défendeurs, qui est souvent un héritage culturel. Ainsi, dans certaines cultures, il est de mise de baisser la tête ou encore de regarder son interlocuteur droit dans les yeux pour montrer son respect de l'autorité; devant les tribunaux, ces attitudes sont susceptibles d'être interprétées comme de l'impolitesse ou comme un aveu de complicité ou de culpabilité.

RECOMMANDATION:

Le Solliciteur général du Canada et ses homologues des provinces et des territoires devraient prévoir une formation interculturelle à l'intention des membres de la police et des services correctionnels de même qu'à l'intention du personnel des prisons et du système judiciaire.

METTRE AU POINT DES INITIATIVES VISANT À ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DE LA COLLECTIVITÉ AU SYSTÈME JUDICIAIRE

RECOMMANDATION

50

Mesures préliminaires: Le ministère du Solliciteur général a entrepris une campagne visant à encourager la participation des autochtones à l'administration de la justice autochtone au niveau de l'élaboration de la politique nationale, ainsi que de la planification et de la recherche.

Un expert-conseil responsable des autochtones a été embauché au Centre de consultation, et chargé d'élaborer des programmes dynamiques et innovateurs pour la prestation des services aux autochtones et de travailler en collaboration avec les organisations autochtones participant à l'administration de la justice.

En outre, un conseiller spécial (Programmes à l'intention des autochtones), qui relève directement du Sous-ministre adjoint, doit étudier la question du grand nombre de détenus autochtones et élaborer des projets-pilotes visant à remédier au problème.

Moins de libérations: Le Service correctionnel du Canada a mis au point un certain nombre de programmes visant à améliorer les conditions dans lesquelles vivent les détenus fédéraux appartenant à des groupes surreprésentés dans les établissements pénitentiaires et jouissant de mises en libération moins nombreuses comparativement à l'ensemble des détenus.

Liaison: Ainsi, le Programme d'assistance parajudiciaire aux autochtones assure le lien entre l'autochtone incarcéré, l'établissement pénitentiaire et la collectivité grâce à l'embauche de travailleurs autochtones qui se rendent dans les établissements pour aider les détenus à faire le point sur leur situation. Mentionnons, au nombre des services fournis à ces derniers, l'orientation, l'aide en matière de formation et d'emploi, l'aide juridique, le maintien des contacts avec la famille et l'information en matière de solutions de rechange.

Groupes: Le Programme des frères et sœurs autochtones encourage les détenus autochtones à se réunir pour organiser des activités socio-culturelles. On fait également appel, par contrat, aux services de conseillers spirituels et d'anciens.

Hébergement: Enfin, il existe des centres résidentiels communautaires, comme la maison AIMS à Vancouver, qui sont en fait des centres de réadaptation où les délinquants autochtones non seulement sont nourris et logés, mais reçoivent aussi surveillance et conseils.

Les efforts déployés en ce sens contribuent à rendre un peu plus supportable une triste situation, du moins à court terme. Les minorités visibles doivent apprendre à connaître un système dont elles ont été les victimes jusqu'à présent et s'y adapter si elles veulent obtenir de véritables changements.

RECOMMANDATION:

Le Solliciteur général du Canada devrait mettre au point des initiatives visant à accroître la participation des membres des minorités visibles à la planification et à l'administration des services correctionnels.

RECOMMANDATION

51

PRÉVOIR DES SOLUTIONS DE RECHANGE À L'INCARCÉRATION DES DÉLINQUANTS

Mérite: On reconnaît un certain mérite à l'idée de faire participer directement les minorités visibles à l'administration de la justice pour l'imposition de peines non carcérales aux membres de ces minorités qui sont accusés d'avoir commis des crimes. Il en va de même pour les gens qui sont accusés d'avoir commis des crimes motivés par le racisme ou des crimes où le racisme a été un facteur important.

Solution de rechange: L'imposition de peines non carcérales pourrait comprendre, par exemple, l'obligation pour le délinquant de dédommager sa victime. La réconciliation peut également se produire au moment de la déclaration de la sentence, le juge ayant alors la possibilité d'émettre une ordonnance de services communautaires, à exécuter sous la supervision d'un agent des libérations conditionnelles, au lieu d'imposer l'incarcération. Cette ordonnance précise le nombre d'heures que le délinquant doit consacrer aux services communautaires, de même que la nature du travail et l'organisme qui en bénéficiera.

Travail communautaire: Le Programme de solutions de rechange à l'amende constitue une autre possibilité. En vertu de ce programme, le délinquant incapable de payer une amende peut, au lieu d'être incarcéré, fournir des services communautaires contre une rémunération qui sera versée à titre d'amende à un tarif égal au salaire horaire minimum.

RECOMMANDATION:

Le Solliciteur général du Canada devrait mettre au point des initiatives visant à réduire le nombre des détenus dans les établissements correctionnels par le recours à des solutions autres que l'incarcération.

APPUYER LE PROGRAMME D'ASSISTANCE PARAJUDICIAIRE AUX AUTOCHTONES

RECOMMANDATION

52

Un ami: En vertu de ce programme, des travailleurs sociaux autochtones agissent comme des «amis» et fournissent des services parajudiciaires aux autochtones qui ont des démêlés avec la justice. Ces travailleurs sociaux tentent d'obtenir pour eux un traitement juste et équitable et leur donnent au besoin, dans leur langue, des conseils et des renseignements au sujet des faits qui se rapportent à leur cause.

Les faits: En Alberta, on a constaté que le pourcentage d'autochtones incarcérés dans les établissements provinciaux est tombé de 32,8% en 1968-1969 à 11,3% en 1979-1980; une évaluation effectuée en 1981 par le Native Counselling Service of Alberta a révélé que le Programme d'assistance parajudiciaire aux autochtones a contribué à cette amélioration.

Meilleure compréhension: Le N.C.S.A. a isolé trois principaux groupes auprès desquels il compte travailler pour assurer aux autochtones un traitement juste et équitable: les autochtones eux-mêmes, le personnel judiciaire et le grand public. Le N.C.S.A. aide les familles des inculpés à demeurer unies et les assiste dans leurs rapports avec les services sociaux; il sert aussi d'intermédiaire entre les autochtones et le système judiciaire, ainsi qu'entre la culture autochtone et celle de la majorité canadienne. Ces efforts aident notamment les autochtones à se faire une meilleure idée du système judiciaire canadien, dont nombre d'éléments n'existent pas dans leur culture.

RECOMMANDATION:

Justice Canada devrait continuer à appuyer le programme d'assistance parajudiciaire aux autochtones et l'étendre aux membres d'autres minorités visibles.

CHAPITRE CINQ

MÉDIAS

LYNDA ARMSTRONG, TORONTO

«L'information que nous transmettent les médias ne cadre pas avec la réalité. Qui plus est, on nous ment carrément—surtout en publicité.»

«Ce qu'il y a de paradoxal dans la discrimination dont je fais l'objet en tant que personne de race noire et en tant qu'artiste professionnelle qui se trouve à être noire, c'est que mes ancêtres sont établis au Canada depuis cinq générations. Mon grand-père était, au tournant du siècle, un membre respecté de la Loge maçonnique—la *loge maçonnique blanche*—de la Nouvelle-Écosse. Pourtant sa petite-fille, en 1984 à Toronto, doit justifier la couleur de sa peau et sa valeur même en tant qu'être humain.

«Le mythe qu'on entretient au Canada et selon lequel le pouvoir et les privilèges sont dévolus aux Blancs est curieux lorsque l'on songe qu'il s'agit d'une des sociétés les plus multiraciales au monde.»

«Le mythe qu'on entretient au Canada et selon lequel le pouvoir et les privilèges sont dévolus aux Blancs est curieux lorsque l'on songe qu'il s'agit d'une des sociétés les plus multiraciales au monde. Le Canada est une mosaïque. C'est un amalgame merveilleux de gens de différentes couleurs, s'exprimant dans différentes langues, ayant des habitudes différentes et venant de toutes les régions de la planète. C'est la réalité de tous les jours.

«L'information que nous transmettent les médias ne cadre pas avec la réalité. Qui plus est, on nous ment carrément—surtout en publicité. Les hommes et les femmes représentés dans les messages publicitaires sont tous des Anglo-saxons protestants blancs. La publicité est à ce point remplie de stéréotypes et d'artifices qu'on n'y voit jamais une personne *blanche aux cheveux roux*—il n'y a de la place que pour les blondes et les brunes. Toute l'industrie de la publicité, tant les clients que les agences, vivent dans un monde imaginaire stérile et inaccessible qui n'a pas grand-chose à voir avec ce qui se passe dans la vie réelle. Les messages publicitaires américains transmis sur les écrans de télévision canadiens sont un reflet plus réel de notre société que ne le sont les messages publicitaires blancs comme neige et tout à fait prévisibles que leur servent quotidiennement les annonceurs canadiens.

«La publicité n'est que le simple reflet de ce qu'est véritablement l'attitude de tous les Canadiens a l'égard de la communication de masse, à savoir le Blanc fait vendre. Le président de Labatt a bel et bien prononcé ces mots lorsqu'on lui a demandé pourquoi il n'utilisait pas de gens d'autres couleurs dans ces messages publicitaires.

«La communauté culturelle établie au Canada, tant anglophone que francophone, est convaincue que le Blanc fait vendre. Les hommes politiques et les gourous de notre monde culturel continuent à maugréer et à désespérer de ce que le Canada ne possède pas d'«identité profonde» de ce que le méchant géant américain nous envahisse ainsi avec sa culture commerciale. S'ils veulent changer la situation, qu'ils commencent par dire la vérité sur ce pays. Si nous vivons une crise artistique au Canada, une «crise d'identité» dans la vie culturelle canadienne, c'est parce que tant d'écrivains, d'auteurs dramatiques, d'artistes et de réalisateurs—et les gens qui en assurent le financement—ont les mains liées face à une société où les pouvoirs et les privilèges ne sont dévolus qu'aux Blancs. Leur travail ne représente aucun intérêt et n'a aucune vitalité, parce qu'il ne correspond pas à la réalité. Il ne tient pas compte d'une composante importante de la société canadienne qui regorge de vitalité et de diversités créatrices.

«Les média de masse, la publicité en particulier, sont des véhicules très puissants de ce que la société considère normal et acceptable.»

«Les média de masse, la publicité en particulier, sont des véhicules très puissants de ce que la société considère normal et acceptable. Ils ont une influence extraordinaire sur les jeunes. Pour les jeunes de couleur, le message est clair: il n'y a pas de place pour eux dans ce pays. Eh bien! n'est-ce pas ce message que vous capteriez, si vous n'aperceviez jamais à l'écran des gens qui vous ressemblent? Qu'est-ce que cela a à voir avec moi?

«Je m'inquiète de l'image que véhiculent les médias, pas tant pour moi-même que pour ma fille et d'autres jeunes Canadiens non-blancs. Tous les jeunes subissent aujourd'hui des pressions inconnues auparavant. Ils se demandent s'ils trouveront un emploi lorsqu'il le faudra, ils s'inquiètent du peu d'importance que revêt l'Enseignement et ils craignent que les hommes politiques et les militaires fassent sauter la planète avec leurs bombes nucléaires. Aucune génération n'a subi une pression psychologique aussi forte que celle de nos enfants et de nos adolescents. Il faut ajouter à tout cela le problème d'être un non-Blanc dans un pays où tous les messages publicitaires ne présentent que des Blancs.

«C'est profondément troublant et décourageant pour un jeune Noir que de grandir dans une ville comme Toronto, sans identité. Toutes les valeurs associées au succès sont des valeurs de Blancs. Tous les critères de beauté sont dictés par des Blancs. L'avenir est sans issue, lorsqu'il ne se passe pas un jour sans qu'on vous dise implicitement que la couleur de votre peau empêchera qu'on vous respecte et qu'on vous accepte, peu importe les efforts que vous y mettrez.

«Il faut tout d'abord exercer des pressions économiques sur les annonceurs afin qu'ils modifient leurs politiques. D'après ce que je peux voir, la seule façon de le faire, c'est de les frapper où le bât blesse: leur portefeuille.»

«J'ai décidé de lutter et de survivre. C'est ainsi que je veux aider les jeunes Canadiens de couleur. Il faut tout d'abord exercer des pressions économiques sur les annonceurs afin qu'ils modifient leurs politiques. D'après ce que je peux voir, la seule façon de le faire, c'est de les frapper où le bât blesse: leur portefeuille. Nous mettons pour l'instant sur pied, dans les collectivités ethniques, une politique générale de boycottage dans le cadre de laquelle certains jours, tous les non-Blancs et les gens d'origine ethnique cesseront d'acheter les produits et les services d'annonceurs donnés.

«Les restaurants McDonald, par exemple, font très bonnes affaires dans certains quartiers de Toronto où les Blancs et les Noirs sont fortement mélangés ou même à prépondérance de gens de couleur. Ils ne sont pourtant pas représentés dans leurs messages publicitaires. En boycottant ces restaurants une journée ou plusieurs jours même pendant une semaine, nous atteindrons les restaurants McDonald là où réside leur compréhension: leur portefeuille.

«Pour donner un sens d'identité à nos jeunes, nous pouvons en outre leur fournir des modèles positifs de succès. Dans mon propre domaine, je continue à le faire en créant des oeuvres artistiques et théâtrales qui reflètent vraiment la culture noire et qui obtiennent un succès commercial. Je ne veux pas que les Blancs me fassent la charité. Je ne m'attends pas à recevoir quelque chose d'eux sans leur avoir donné au préalable quelque chose d'utile. Ils ont gagné leur argent et je m'attends à faire de même.

«Je ne veux pas que les Blancs me fassent la charité. Je ne m'attends pas à recevoir quelque chose d'eux sans leur avoir donné au préalable quelque chose d'utile. Ils ont gagné leur argent et je m'attends à faire de même.»

«Il faut donc que je continue à presser la communauté noire à agir—à s'extérioriser et à faire connaître aux Blancs toute la richesse, la créativité et la beauté qu'elle a à offrir. Si nous réussissons, les Noirs feront également vendre.

«Comme je n'ai que 34 ans, il me reste bien des années à consacrer à cette lutte. Je trouve frustrantes, la stupidité, l'ignorance et l'inconscience des Canadiens à certains moments. C'est toutefois la nature du défi qui m'attend. Lynda Armstrong est issue d'une génération de Canadiens qui sait ce qu'elle veut. Des occasions s'offrent à moi aujourd'hui grâce aux gestes que d'autres hommes et femmes noirs ont posés au cours des cent dernières années. Voilà qui suffit pour tenter d'ouvrir des voies d'accès que pourront emprunter d'autres non-Blancs au cours des cent prochaines années.

MÉDIAS

Les minorités visibles découvrent ce que la société pense d'elles en partie par les communications. Ayant peu de rapports avec les personnes appartenant à des minorités, les membres des groupes majoritaires comptent plutôt sur la presse écrite et la télévision pour s'en faire une image. Depuis l'invention de la télévision et les progrès technologiques qui ont suivi, les médias se substituent de plus en plus à l'expérience individuelle. Ils influencent donc fortement les valeurs sociales et les perceptions des divers groupes de la mosaïque canadienne.

Malheureusement, nous paraissons si standardisés dans les messages diffusés par les médias que les particuliers et les groupes y sont généralement présentés comme appartenant à un seul et même type de Nord-Américains. Les Canadiens originaires de l'Europe du Sud ou de l'Est sont sous-représentés, moins au Canada qu'aux États-Unis cependant, et les minorités visibles sont pour ainsi dire... invisibles. Les médias sont loin de permettre aux Canadiens de se découvrir les uns les autres. Notre avant-gardisme dans le domaine des télécommunications risque de menacer notre identité en tant que peuple, sans parler de celle des groupes ethniques du pays. Toutefois, la politique de multiculturalisme du Canada nous distingue clairement du «creuset» de nos voisins américains, dont les médias sont la principale source de notre assimilation. Le Comité croit que le multiculturalisme et le pluralisme ethnique constituent un aspect fondamental de l'identité canadienne et qu'il est essentiel que les médias mettent cet aspect en valeur si nous voulons préserver notre identité collective et consolider notre unité nationale.

Pour renforcer l'identité et l'unité canadiennes, les organes de communication devraient tout d'abord supprimer chez eux les obstacles à la pleine participation des minorités visibles et, deuxièmement, présenter ces dernières à l'ensemble de la société d'une façon juste et réaliste. À cet égard, le Comité juge très prometteuses des initiatives qu'ont récemment prises un organisme de radiotélédiffusion (la Société Radio-Canada), une station de radio (CKFM, de Toronto) et un quotidien (le Toronto Star).

Reconnaissant que les organes de radiodiffusion n'avaient à leur service qu'un très petit nombre de membres de minorités visibles, la Société Radio-Canada a entrepris, à l'automne 1983, un programme spécial destiné à former un groupe de huit membres de minorités visibles, sans toutefois s'engager à les embaucher à la fin du stage. Sur les quelque 850 personnes qui ont demandé à participer au programme, 150 ont été retenues comme candidats possibles.

À la suite de protestations soulevées par un commentaire raciste fait par un annonceur au mois d'août 1982, la station de radio CKFM de Toronto a mis sur pied un conseil consultatif communautaire pour mieux sensibiliser son personnel à son auditoire multiracial. La station a engagé un journaliste membre d'une minorité et refuse maintenant de diffuser des réclames qui portent atteinte aux minorités ethniques.

Le Toronto Star a examiné sa politique d'embauche pour voir dans quelle mesure les minorités visibles étaient sous-représentées et il l'a révisée en conséquence. Outre qu'il couvre davantage d'événements qui intéressent les minorités ethniques, le quotidien s'est donné comme politique de ne pas mentionner l'appartenance d'une personne sauf si ce détail est vraiment utile à la compréhension du compte rendu.

Des progrès sont enregistrés depuis quelques années, comme en fait foi la Conférence sur les minorités visibles et les médias qu'a organisée la Direction du multiculturalisme, à Toronto, en octobre 1982. Cette conférence a donné lieu à un fructueux échange de points de vue entre des professionnels de la radiodiffusion et de la publicité et des porte-parole des minorités visibles. Elle répondait à l'inquiétude que ressentent les groupes communautaires depuis plus de dix ans face au racisme véhiculé par les médias et qui revient dans presque tous les rapports d'étape sur les relations raciales commandés par la Direction du multiculturalisme au début de 1982. Le Comité reconnaît que ces pressions sont efficaces et a pu observer que les médias ont déjà modifié leur attitude depuis le début de sa courte existence. Toutefois, nous estimons que, dans l'ensemble, les médias — y compris la presse écrite, dont on n'a pas parlé — ont tardé à effectuer des changements et accusent dans de nombreux domaines un grave retard sur la population canadienne, qui acquiert une attitude plus positive à l'endroit des minorités visibles.

RECOMMANDATION

53

PROMOUVOIR DES RAPPORTS HARMONIEUX ENTRE LES GROUPES RACIAUX ET ETHNIQUES DU CANADA

La presse: À l'instar de maintes autres institutions canadiennes, la presse et les autres médias de communication n'ont pas encore entièrement intégré à leurs principes de travail la politique gouvernementale de multiculturalisme adoptée il y a dix ans. Le concept du multiculturalisme est même contredit fréquemment et de façon flagrante, quoique peut-être involontairement, dans les produits et les méthodes des institutions que sont les médias.

Exception: Depuis 1979, Radio-Québec diffuse l'émission Planète, où l'on présente des entrevues et des documentaires traitant de la vie historique, sociale, culturelle et économique d'une vingtaine de communautés ethniques du Québec. Cette émission, produite dans la langue d'un groupe ethnique particulier avec des sous-titres français, permet l'échange avec la communauté majoritaire.

Mise à jour: Il est temps que le gouvernement du Canada mette à jour sa politique de communications, surtout en ce qui concerne la radiodiffusion, pour donner une orientation claire à l'industrie des communications.

Unité nationale: La Loi sur la radiodiffusion (1967-1968) prévoyait à l'alinéa 3g) (iv) que le service national de radiodiffusion devait «contribuer au développement de l'unité nationale et exprimer constamment la réalité canadienne». Toutefois, il semble qu'à cette époque, le concept d'unité nationale signifiait presque exclusivement l'harmonie entre francophones et anglophones, et que l'identité canadienne pouvait tout au plus inclure les communautés allophones. Il est très peu probable que les minorités visibles aient à l'époque été intégrées à ces concepts.

RECOMMANDATION:

En rédigeant la nouvelle Loi sur la radiodiffusion qui a été proposée lors de la lecture du récent discours du trône, le ministère des Communications devrait charger explicitement le service national de radiodiffusion de contribuer au développement de l'unité nationale par la promotion de relations harmonieuses entre les groupes raciaux et ethniques qui composent la population canadienne.

ASSOCIER LES ARTS AU MULTICULTURALISME CANADIEN

RECOMMANDATION

54

Influence: Le Comité s'inquiète surtout de l'influence des médias sur la participation des minorités visibles à la société canadienne, mais nous devons aussi reconnaître que la politique gouvernementale en matière d'art influe elle aussi grandement sur les médias.

Dilemme: Les programmes d'art et culture au Canada accordent maintenant un traitement de valeur aux peuples autochtones, transcendant depuis peu le paternalisme des temps passés, mais d'autres minorités non blanches et certaines minorités blanches sont encore bien souvent laissées pour compte. À notre avis, le dernier examen de la politique culturelle canadienne, effectué par le Comité Applebaum-Hébert, n'a à peu près rien fait pour corriger cette situation. Le dilemme tient au fait que les responsables des arts visent une programmation ethniquement neutre, et que cette neutralité, de même que la politique à laquelle s'en tient le Canada, ont pour effet de décourager la participation des minorités aux arts.

Normes: Dans les programmes artistiques, on semble présumer que les normes élevées de qualité au Canada sont surtout anglo-françaises. On mentionne souvent les normes internationales, mais ces mentions visent en fin de compte les normes classiques européennes, ce qui ne fait que renforcer au Canada les normes anglo-françaises. Les beaux-arts semblent ne tenir aucun compte du multiculturalisme canadien, qui demeure cantonné dans le folklore ou l'artisanat. On reconnaît rarement que les cultures minoritaires ont atteint un niveau d'excellence artistique qui mérite d'être reconnu à l'intérieur des institutions culturelles canadiennes.

Niveau amateur: Comme nous l'expliquait un metteur en scène de Montréal, le fait que le Conseil des arts se consacre surtout aux artistes professionnels a pour effet d'écarter les minorités. Comme les artistes des minorités bénéficient très peu des subventions et des autres services du Conseil ou d'autres organismes du genre, les responsables ont l'impression que dans les communautés minoritaires, les arts ne s'exercent que sur le plan amateur, tant en ce qui concerne les modes d'expression que les normes de qualité. Selon le témoin, le Conseil agit de façon ethnocentrique parce qu'il ne tient pas compte du fait que, dans les communautés minoritaires, les artistes travaillent moins souvent contre rémunération et plus souvent à des fins sociales. De plus, les communautés minoritaires encouragent souvent la participation collective aux arts, ce qui va à l'encontre de l'individualisme implicite dans l'idée que le Conseil des arts se fait de l'artiste professionnel.

Accessibilité réduite: Au Canada, la dichotomie traditionnelle entre les beaux-arts (qui seraient d'origine britannique ou française) et les arts folkloriques (qui seraient l'apanage des autres communautés culturelles) a été renforcée par de récents changements administratifs. La responsabilité des arts est passée au ministère des Communications, qui gère les grands organismes culturels, tandis que le Secrétariat d'État a conservé la responsabilité du maintien de l'identité culturelle des communautés ethniques minoritaires, qui composent environ le tiers de la population canadienne. Or, les écrivains et les artistes des minorités ethniques visibles et non-visibles estiment en général que les programmes du Secrétariat d'État leur sont accessibles, alors que ceux du ministère des Communications le sont nettement moins.

RECOMMANDATION:

Le ministère des Communications devrait exiger des grands organismes culturels relevant de sa compétence qu'ils appuient les arts multiculturels.

RECOMMANDATION

55

EXIGER QUE LE «CONTENU CANADIEN» REFLÈTE LE CARACTÈRE MULTICULTUREL DU CANADA

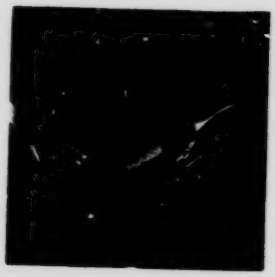
Élargissement: Le concept du «contenu canadien» est essentiel à la politique culturelle, surtout dans le cas des programmes de télévision et des longs métrages. Selon la Canadian Black Performers Association, la notion de contenu canadien comporte nécessairement un élément de multiculturalisme et le recours à des comédiens et à des techniciens de plusieurs races constituerait un moyen de quantifier cet apport; il faudrait donc offrir des encouragements fiscaux aux cinéastes qui respectent les objectifs de contenu canadien en embauchant du personnel canadien faisant partie de minorités raciales. Le Comité estime que cette suggestion mérite d'être étudiée de façon plus appronfondie en vue d'une application généralisée.

RECOMMANDATION:

Le ministère des Communications devrait refléter le caractère multiculturel du Canada dans sa définition du «contenu canadien», tant en ce qui concerne le cinéma et la télévision que les autres médias.

RECOMMANDATION

56



CRÉER DE PRESTIGIEUX PRIX ANNUELS QUI SERAIENT DÉCERNÉS DANS DES DOMAINES FAVORISANT L'HARMONISATION DES RAPPORTS ENTRE LES RACES

Aucune attente: Vu que le racisme est profondément enraciné dans notre société, il ne faut pas s'attendre à ce que les institutions et les citoyens changent du jour au lendemain, surtout quand il est question de culture, d'éducation et d'information.

Changements: Le racisme a toujours été un problème dans la vie canadienne, au moins depuis la venue des premiers Européens au pays, mais ce n'est qu'au cours des vingt dernières années que les changements démographiques ont mis en évidence les tensions raciales dans presque tous les centres urbains du pays.

Attitude défensive: Le personnel et la production des médias sont toutefois demeurés largement ethnocentriques jusqu'à maintenant. Attaquées de toutes parts, tant par les opposants au multiracialisme que par ses défenseurs, de nombreuses entreprises de médias semblent être sur la défensive, ne sachant plus si elles doivent traiter des questions raciales délicates ou hésitant à le faire. Les représentants des médias qui ont communiqué avec le Comité ne semblaient pas disposés à donner le ton dans l'amélioration des relations interraciales au Canada.

Objectif primordial: Bien qu'un petit nombre d'employés des médias et même d'entreprises de presse s'opposent par principe au multiculturalisme et au multiracialisme, la grande majorité des médias canadiens n'y sont pas réfractaires. Pourvu qu'on leur en donne le temps, ces institutions reconnaîtront que les relations ethniques et raciales sont une des grandes questions de l'heure, qui ne doit être ni minimisée ni exarcerbée, et se rendront compte, avec l'aide de la collectivité, que l'harmonie raciale est un objectif national tout aussi primordial que l'assainissement de l'air ou la bonne condition physique.

La Ligue des droits de la personne (B'nai B'rith) décerne depuis neuf ans un prix destiné à souligner les efforts des entreprises de la radio, de la télévision et de la presse écrite pour promouvoir les droits de la personne. Une récompense et une mention honorable sont accordées à une entreprise de chacune de ces catégories.

Excellence: Il faut inciter la presse et les autres organes de communication à assumer un rôle de chef de file et à rechercher l'excellence dans le traitement des relations interraciales.

RECOMMANDATION:

Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait venir en aide aux organisations non gouvernementales pour créer des prix annuels prestigieux qui seraient décernés pour la production de reportages, de documentaires, de matériel publicitaire ou autres réalisations qui favorisent l'harmonisation des relations interraciales.

INSISTER SUR LA COMMUNICATION INTERCULTURELLE DANS TOUS LES ASPECTS DE L'INDUSTRIE DES MÉDIAS

RECOMMANDATION

57

Marginalité: Dans l'ensemble, les membres des minorités visibles souhaitent ardemment participer à la société canadienne, mais pour diverses raisons, ils se trouvent mis au ban de la société ou écartés des grands courants de la vie nationale. De nombreux témoins ont affirmé que ces sentiments d'aliénation sont avivés plutôt qu'atténués par les médias. Le Comité a surtout retenu l'observation suivante: «Alors que chacun de nous se considère comme un citoyen canadien à part entière, il arrive souvent que d'autres qui ont pourtant des yeux pour voir et des oreilles pour entendre, ne partagent pas cet avis».

Sensationnalisme: En règle générale, les médias négligent les activités des minorités visibles, quelle que soit leur importance. Les manifestations de ces minorités dans les domaines de la culture ou des loisirs, comme les concours de pêche, les expositions de trains électriques et les rassemblements de philatélistes, ne présentent pas le même intérêt pour les médias que les mêmes manifestations organisées par des personnes appartenant au groupe majoritaire. Les rares occasions où les journalistes font des reportages sur les minorités visibles semblent caractérisées par le sensationnel ou l'exotisme. En négligeant et en exagérant tour à tour la présence des minorités, les médias créent une forte barrière psychologique entre elles et le reste de la société canadienne.

Des travaux de recherche entrepris pour le compte de la Direction du multiculturalisme confirment que les minorités visibles sont à la fois sous-représentées et mal représentées à la télévision. Une étude de 1980 a démontré que même si les rôles tenus par ces minorités visibles ne se distinguaient pas par des traits négatifs, ils semblaient plus limités sur les plans de la condition socio-économique, de l'emploi et de l'intérêt du personnage. En outre, des analyses des bulletins d'actualités diffusés au cours de la même période ont révélé que tous les présentateurs étaient des Blancs. Dans un rapport présenté en 1984, le professeur Gary Granzberg a conclu, après avoir analysé des émissions diffusées pendant 360 heures de grande écoute, que les minorités visibles y étaient souvent mal représentées. Les personnages incarnés par les membres de ces minorités étaient généralement plus jeunes que les autres. Ils occupaient des emplois moins rémunérateurs, ils connaissaient une situation conjugale plus précaire, ils étaient moins virils et moins héroïques et leur importance était moins grande. Les médias avaient tendance à représenter les membres des minorités comme des victimes d'actes de violence beaucoup plus souvent qu'ils ne le sont en réalité, et à donner l'impression que très peu d'entre eux profitent des bonnes choses de la vie.

Lacunes: Les professionnels des médias n'ont pas été préparés aux sociétés multiculturelles que sont devenues les villes canadiennes. Si des écoles offrent maintenant des cours sur le multiculturalisme, il n'en est pas ainsi pour les écoles de journalisme. Les travailleurs sociaux de nombreuses villes ont mis sur pied des cours maison pour sensibiliser leur groupe aux valeurs de leur clientèle multiculturelle, mais les journalistes, en tant que corps professionnel, n'ont rien fait de tel.

RECOMMANDATION:

Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait appuyer la formation en cours d'emploi pour les professionnels des médias et les écoles de journalisme devraient prévoir des cours obligatoires dans ce domaine pour leurs étudiants.

ENCOURAGER L'EMBAUCHE ET LA FORMATION DE MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS TOUS LES SECTEURS DES MÉDIAS

La faible représentation des membres des minorités visibles dans les médias n'est pas sans lien avec leur absence au sein des conseils d'administration, des commissions, des organismes d'autoréglementation et des effectifs des entreprises de presse.

Il est naturel que les gens, même les communicateurs professionnels, s'intéressent d'abord à leurs semblables. Cela ne signifie pas pour autant qu'il est impossible ou peu souhaitable que des communicateurs blancs s'intéressent aux activités des minorités visibles, mais comment y arriver lorsque leur milieu professionnel et leur cadre de travail quotidien semblent fermés à toutes les minorités visibles, à quelques rares exceptions près?

Tous les niveaux: Il est à déconseiller de nommer des membres des minorités visibles uniquement aux postes où ils seraient le plus en évidence, celui de présentateur de nouvelles, par exemple, ou même de commencer par là. Le caractère purement symbolique d'un tel geste serait évident et ne ferait que perpétuer à long terme la mauvaise représentation des minorités par les médias. Pour en donner une image juste et réaliste, il faudrait employer des membres de ces groupes à tous les niveaux. Ils devraient aussi bien rédiger les nouvelles que les lire, se trouver tant derrière que devant les caméras, et travailler non seulement dans les salles de nouvelles, mais sur les lieux mêmes des reportages.

RECOMMANDATION:

Tous les médias devraient embaucher des membres de groupes minoritaires, leur permettre d'accéder à tous les niveaux de leur effectif en leur donnant la formation nécessaire et les nommer au sein de la direction, des conseils et des organismes d'autoréglementation.

RECOMMANDATION

58

RECOMMANDATION

59

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE LA COUVERTURE INTERNATIONALE

Négative: C'est dans les reportages sur l'actualité locale et internationale que l'on note le plus souvent une représentation négative des minorités visibles.

Images: Dans les nouvelles internationales, les reportages reprennent facilement les descriptions véhiculées par le système scolaire canadien, faisant percevoir l'Asie et l'Afrique comme des endroits où sévissent la pauvreté et la saleté. Les organismes de charité ont perpétué cette image en faisant par exemple appel à nos contributions avec des affiches montrant des enfants sous-alimentés et en guenilles.

Impressions: L'effet cumulatif de ce genre de reportages concernant l'actualité internationale est de créer chez les Canadiens une attitude très négative à l'endroit des personnes de descendance asiatique ou africaine établies au Canada. Parfois, la presse va jusqu'à établir un lien subjectif entre un événement local et une nouvelle de l'étranger. Ainsi, la Federation of Sikh Societies of Canada indiquait au Comité qu'un journal avait placé un reportage sur une violente rébellion au Pendjab à côté d'un article sur un Sikh accusé du viol d'une Blanche au Canada; le titre des deux articles était composé avec des caractères de même grosseur.

Climat: Certains témoins ont fait état d'une autre préoccupation, soit la tendance des médias à stéréotyper certains étrangers. Par exemple, la Fédération arabe du Canada s'est plainte amèrement des allusions au fanatisme et à la violence qui caractérisent la diffusion de reportages provenant du Moyen-Orient. Ils indiquent par exemple que les Arabes effectuant un raid sont appelés des «terroristes», alors que les Israéliens qui en font autant sont surnommés «commandos». Reflétant en partie le ressentiment occidental à l'endroit du cartel pétrolier dirigé par les pays arabes, les caricaturistes des journaux donnent libre cours à leurs préjugés en dessinant des cheiks rapaces ou des guérilleros lançant des bombes. Par ailleurs, on a critiqué, en la soupçonnant de parti pris, la façon dont les médias ont couvert l'invasion du Liban par Israël en 1982.

RECOMMANDATION:

Les institutions des médias devraient inciter les organismes de radiodiffusion à augmenter leur couverture internationale, comme le recommandait récemment la Commission royale d'enquête sur les quotidiens, mais également à en améliorer la qualité en élargissant les horizons de leurs rédacteurs et de leurs correspondants.

ÉTABLIR DES NORMES POUR LES REPORTAGES SUR LES MINORITÉS VISIBLES

Identification: Il est courant dans les reportages locaux d'indiquer, sans justification aucune, l'origine raciale des criminels ou des victimes de crimes s'ils font partie d'une minorité visible. Dans un cas notoire de mauvais traitements infligés à un enfant, on mentionnait au début du reportage l'endroit où la mère était née, l'identifiant ainsi à une minorité visible, alors qu'il n'était fait aucune mention du lieu de naissance du père, un Blanc.

Sensationnalisme: Parfois, lorsque le compte rendu d'un délit mineur ne mentionne pas l'appartenance à une minorité, on recourt à une photographie de l'accusé. De plus, les crimes commis dans des communautés minoritaires font souvent l'objet de reportages sensationnalistes et subjectifs.

Renforcement: Le racisme est également véhiculé par les photos qui accompagnent les articles. Mentionnons, à titre d'exemple, le cas d'un grand journal canadien qui a imprimé en première page un article sur les difficultés des assistés sociaux aux États-Unis et l'a illustré par la photographie d'une Noire. Plus loin, sur une autre page, était reproduite une autre photographie, celle d'un Noir cette fois. L'article lui-même ne mentionnait pas l'origine raciale des assistés sociaux, mais les images laissaient entendre que les Noirs sont les principaux ou les seuls bénéficiaires du système américain d'aide sociale, alors qu'en réalité 80 pour cent des assistés sociaux sont des Blancs. Le message visuel renforçait clairement l'impression chez de nombreux Canadiens que les minorités visibles reçoivent de l'aide sociale plus souvent qu'à leur tour.

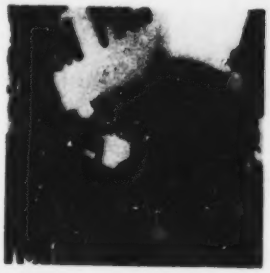
Disposition: Les sous-entendus racistes peuvent également être transmis par la disposition ou la présentation des articles. Ainsi, le même journal a publié trois brefs articles sur des actes criminels et sur l'emprisonnement. Dans chaque cas, il s'agissait d'un autochtone ou d'un Indien d'Asie. Les articles eux-mêmes ne témoignaient pas de préjugés, mais ils étaient disposés dans une même colonne, donnant ainsi aux lecteurs l'impression que les gens de certaines races peuvent continuellement être associés à la criminalité et à l'emprisonnement. Voilà comment on entretient un autre stéréotype négatif à l'égard des minorités visibles.

RECOMMANDATION:

Les conseils de presse devraient mettre fin aux reportages racistes et établir à l'intention de la presse écrite des normes visant les reportages sur les minorités visibles.

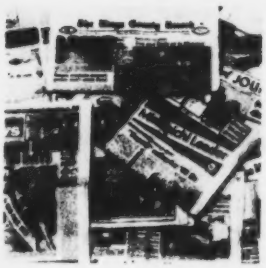
RECOMMANDATION

60



RECOMMANDATION

61



PERMETTRE AUX MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DE SURVEILLER LES MÉDIAS

Crainte: Habituellement, les médias ne font pas état des activités des minorités visibles, mais les rares fois où ils s'en préoccupent, ils en donnent souvent une présentation négative ou, à tout le moins, anormale. En fait, les minorités visibles vivent dans la crainte constante de voir ou d'entendre ce que l'on dira ou écrira à leur sujet dans le journal, à la radio ou à la télévision.

Rapports: Le racisme dans les médias s'est révélé une source de préoccupation très forte, qui revenait souvent dans les rapports d'étape sur les relations interraciales effectués au début de 1982 pour le compte de la Direction du multiculturalisme, et presque tous les mémoires présentés au Comité par des membres d'une minorité visible condamnaient l'attitude des médias. La multitude des plaintes montre à quel point les médias contribuent à perpétuer le racisme dans la vie canadienne.

Sensibilisation: Il se pourrait que les médias ne fassent que refléter une hausse du racisme au Canada, qu'ils accordent tout simplement plus d'attention au racisme existant, ou que les minorités visibles soient devenues plus critiques à l'endroit des médias. Il ne faut pas oublier que des sous-entendus racistes peuvent surgir même lorsque des communicateurs tentent simplement de dépeindre la diversité raciale. Cela n'est pas surprenant, car des communicateurs qui n'ont toujours travaillé que dans un seul milieu culturel ne sont pas en mesure du jour au lendemain de se mettre à décrire les minorités raciales de façon qui semble normale ou naturelle.

Vestiges: Nous conservons peut-être certains restes de racisme involontaire, vestiges de notre passé. Mais il ne faut pas oublier non plus que notre société comporte une minorité de racistes actifs; un sondage Gallup effectué en 1981 révélait en effet que 31 pour cent des Canadiens se disaient prêts à appuyer des organismes militant en faveur d'un Canada entièrement blanc. Il faut aussi reconnaître qu'il existe, dans le monde des médias, des employés et des établissements qui se servent de ce puissant instrument pour répandre leurs préjugés.

Action: C'est des groupes les plus touchés que vient la meilleure contre-attaque aux préjugés éhontés exprimés dans les médias. De fait, la réaction des minorités visibles face au racisme véhiculé dans les médias s'est révélée plus efficace, dans de nombreux cas, que toutes les mesures officielles. À titre d'exemple, lorsqu'une station de télévision a diffusé un documentaire décrivant tous les étudiants d'origine chinoise comme des étrangers profitant injustement du système universitaire canadien, ce sont les protestations soutenues de la communauté chinoise qui ont attiré l'attention sur les faits et forcé la station, en fin de compte, à admettre la fausseté du contenu de son émission.

Surveillance: Pour contrer le sexisme dans les médias, les activités de groupes féminins locaux se sont révélées très efficaces. L'expérience de Media Watch, un groupe de femmes qui surveillent les médias à l'échelle nationale, pourrait être utile aux groupes des minorités visibles préoccupés par le racisme dans les médias. Nous estimons que des groupes semblables, avec une modeste aide financière et technique, pourraient surveiller avec dynamisme et vigilance les nombreuses manifestations de racisme qui font actuellement partie intégrante des médias.

RECOMMANDATION:

Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait aider les organisations de minorités visibles à assurer la surveillance des médias.

PROMOUVOIR LA DIFFUSION D'ANNONCES PUBLICITAIRES QUI TIENNENT COMPTE DU CARACTÈRE MULTICULTUREL DU CANADA

RECOMMANDATION

62

Aliénation: Habituellement, les minorités visibles ne se voient pas présentées dans la publicité comme partie intégrante de la société. Une omission à la fois persistante et importante est la présentation d'autochtones dans des rôles conventionnels. La multitude de messages publicitaires qui nous bombardent chaque jour nous font croire, indirectement, que les minorités visibles n'ont aucune place dans la vie canadienne. Or, les enfants des minorités visibles sont très sensibles à ce message. Par conséquent, non seulement l'on maintient la marginalité traditionnelle des minorités visibles, mais l'on nourrit en plus un sentiment d'aliénation et d'hostilité chez les jeunes des groupes minoritaires, qui voient chaque jour leur présence dans les villes canadiennes complètement niée. Parallèlement, les jeunes de la majorité s'habituent, par le biais de la publicité, à un univers interdit aux minorités visibles.

Des travaux de recherche ont confirmé l'impression générale selon laquelle les minorités visibles sont gravement sous-représentées dans la publicité. Une enquête sur la présence des minorités visibles dans la publicité diffusée par les médias, que le professeur Stanley Elkin a préparée en 1971 pour la Commission des droits de la personne de l'Ontario, a révélé que seulement 3,7 pour cent des annonces publicitaires télévisées étudiées comprenaient un membre d'un groupe minoritaire, qui apparaissait surtout dans des foules, dans des scènes collectives ou encore dans des rôles secondaires.

Publicité: En 1977, une étude entreprise pour le compte du Conseil consultatif canadien du multiculturalisme a révélé que, sur les 2 064 personnes ayant paru dans les réclames analysées, 48 seulement appartenaient à des minorités visibles (24 Noirs et 24 Asiatiques); dans la plupart des cas, il s'agissait d'enfants. Les auteurs des deux études ont également analysé la publicité dans les journaux et les magazines et ont conclu que ces annonces n'accordaient pas d'importance aux membres des minorités visibles, à l'exception de celles des compagnies aériennes ou des agences de voyages.

Foule: Une étude menée en 1982 pour la Direction du multiculturalisme portait sur 617 annonces publicitaires choisies de concert avec l'Advertising Advisory Board. Dix pour cent des annonces comptaient des figurants membres de minorités visibles, des enfants pour la plupart, et dans une foule, la majeure partie du temps.

RECOMMANDATION:

L'industrie de la publicité devrait travailler à l'adoption d'une politique prévoyant que toutes les annonces publicitaires doivent refléter la diversité multiculturelle du Canada, ainsi qu'à l'établissement de normes régissant la représentation des minorités visibles dans la publicité semblables à celles sur la représentation des femmes.

RECOMMANDATION

63

ÉTABLIR DES NORMES RÉGISSANT LA REPRÉSENTATION DES MINORITÉS DANS LA PUBLICITÉ ET LA RADIODIFFUSION

Solution de facilité: La publicité présente souvent des stéréotypes des minorités visibles. Puisque les messages font appel à des idées bien répandues dans la société, leurs concepteurs trouvent commode d'utiliser les stéréotypes et les blagues racistes. Une telle publicité ne fait pas que gêner les minorités visées; elle contribue à renforcer les stéréotypes dans la société en général.

Représentation: Les annonces nous montrent souvent les Noirs au bas de l'échelle sociale, ou à titre de sportifs ou de vedettes. Les Chinois et les Japonais sont souvent représentés comme des cuisiniers ou des experts en arts martiaux. Les minorités visibles sont généralement exclues des messages publicitaires qui présentent des scènes de la vie quotidienne, par exemple les messages de bière où l'on voit des Canadiens s'adonnant à des activités de loisir. En outre, elles sont rarement associées à des articles de luxe comme les automobiles ou les gros appareils ménagers. Très souvent, les minorités visibles, en particulier les enfants, paraissent dans des messages publicitaires dans le rôle d'indigents qui vivent dans des contrées éloignées et dont la vie dépend de la charité d'autrui.

Persuasion: Il est intéressant de noter que l'Advertising Advisory Board a réussi à persuader certains détaillants de retirer leurs annonces dénigrantes. Les efforts de persuasion des groupes communautaires et des commissions des droits de la personne ont également connu du succès, par exemple, en Nouvelle-Écosse, dans le cas d'une agence d'escorte nommée Suzie Wong, comme l'héroïne d'un célèbre long métrage. Néanmoins, un homme d'affaires ukrainien a eu gain de cause contre la communauté ukrainienne, qui voulait l'empêcher de nommer sa chaîne de casse-croûte «Hunky Bill» et qui avait déposé une plainte en ce sens auprès de la Commission des droits de la personne.

Refus: Le Comité félicite le poste radiophonique CKFM de Toronto, et d'autres diffuseurs qui ont refusé de transmettre des messages publicitaires qu'ils jugeaient offensants. Les représentants de CKFM ont indiqué au Comité qu'ils étaient prêts à discuter de ces messages avec des membres d'autres postes.

RECOMMANDATION:

Le Conseil des normes en publicité devrait élaborer un code régissant la représentation des minorités visibles dans les messages publicitaires diffusée par la presse.

RECOMMANDATION

64

MASS MEDIA

POURSUIVRE LES RECHERCHES SUR LES ATTITUDES DES CONSOMMATEURS APPARTENANT AU GROUPE MAJORITAIRE FACE À LA PRÉSENCE DE MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS LES MESSAGES PUBLICITAIRES

Sans intérêt: Si l'industrie nord-américaine de la publicité refuse d'inclure les minorités visibles parmi le public visé par ses messages, c'est qu'elle considère qu'elles sont peu estimées par la société et que leur groupe a un faible pouvoir d'achat. Aussi conclut-elle que le fait d'associer des minorités visibles aux produits annoncés ne facilite pas les ventes. Cette façon de penser laisse entendre que, quelle que soit leur situation sociale ou leur importance numérique, les minorités visibles ne valent pas la peine qu'on en tienne compte dans les campagnes nationales de publicité ou qu'on leur consacre des campagnes spécialement adaptées. L'effet combiné de ces opinions est tel que les autochtones sont de fait totalement exclus de la publicité.

Potentiel: On ne sait à peu près rien du potentiel de consommation des minorités visibles au Canada. Il n'existe pas de chiffres officiels à ce sujet, surtout à cause de la réticence du gouvernement à poser des questions sur la race dans le recensement canadien.

Possibilités: Toutefois, au moins une entreprise spécialisée a effectué récemment une étude sur les marchés que représentent les groupes ethniques et raciaux au Canada; elle estime que les publicitaires ont sérieusement sous-estimé les possibilités qu'offrent ces marchés. Il semble que l'industrie canadienne de la publicité ait assimilé les concepts que véhicule l'industrie américaine, selon lesquels les membres des minorités sont pauvres et peu instruits. Toutefois, depuis l'adoption du système de points par l'immigration canadienne, nous pouvons nous attendre à ce que la majorité des nouveaux immigrants de couleur soient très instruits.

Contraintes: L'industrie de la publicité ne manque pas de souligner les contraintes qui l'empêchent d'éliminer les préjugés raciaux. Les agences doivent se plier aux désirs de leurs clients qui ne veulent pas de minorités visibles dans leur publicité; elles ne savent pas si la société canadienne a évolué au point où les minorités visibles sont davantage un atout qu'un handicap dans la publicité de leurs produits.

Comparaison: Comprenant qu'il s'agit là du noeud de la question, la Direction du multiculturalisme a invité l'Advertising Advisory Board à participer à un projet de recherche, dans lequel on comparait les réactions de spectateurs blancs et non blancs à des messages publicitaires où n'apparaissaient que des acteurs blancs et à des annonces où la distribution était multiraciale.

À noter: Le groupe de travail du gouvernement de l'Ontario sur la représentation de la diversité raciale dans la publicité et les communications gouvernementales a lui aussi commandé une enquête sur les réactions à deux versions de l'un de ses messages publicitaires destinés à la télévision, l'une comptant seulement des acteurs blancs et l'autre, des acteurs de plusieurs races. Les études commandées par les deux paliers de gouvernement ont permis de conclure que la race des acteurs figurant dans les messages n'influait pas vraiment sur les réactions des spectateurs. Il reste à savoir dans quelle mesure les conclusions de ces études réussiront à convaincre l'industrie de la publicité.

Question à l'étude: Il y a déjà eu certains progrès depuis 1971, année où le rapport Elkin de la Commission des droits de la personne de l'Ontario soulevait officiellement ces problèmes pour la première fois. Les annonceurs, par l'entremise de l'Association canadienne des annonceurs, et les agences, par l'entremise de l'Institut de la publicité canadienne, ont constitué l'an dernier des sous-comités chargés d'étudier cette question, lesquels ont eu des entretiens avec des groupes communautaires de Toronto.

Dans les catalogues publicitaires de quelques grands détaillants, on commence à voir des mannequins appartenant aux minorités visibles, et quelques grandes entreprises se montrent sensibles à la question depuis un certain temps déjà.

RECOMMANDATION:

Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait subventionner les recherches sur les attitudes des personnes appartenant au groupe majoritaire face à la présence de membres des minorités visibles dans les messages publicitaires et diffuser des données de base sur les caractéristiques démographiques et les habitudes de consommation des membres des minorités visibles.

ENCOURAGER LES GOUVERNEMENTS À ADOPTER UNE POLITIQUE DE REPRÉSENTATION MULTIRACIALE DANS LA PUBLICITÉ ET LES COMMUNICATIONS

RECOMMANDATION

65

30 millions: La publicité gouvernementale est d'une telle importance qu'elle exerce une influence considérable sur l'industrie de la publicité. Au cours de la dernière année financière, le gouvernement fédéral a accordé des contrats totalisant 30 450 600 $ dans le cadre de son budget de publicité.

Les plus importants: Parmi les gouvernements provinciaux, l'Ontario était le plus important annonceur du Canada, avec des dépenses plus élevées que celles de General Motors. L'efficacité est bien sûr aussi importante pour les gouvernements qui veulent faire connaître leurs services et leurs programmes que pour les entreprises qui veulent faire la publicité de leurs produits, mais les premiers n'ont pas à céder aux préjugés raciaux des consommateurs. Les gouvernements et, dans une certaine mesure, les sociétés de la Couronne, peuvent donc intégrer dans leurs campagnes publicitaires des objectifs sociaux comme la représentation des diverses races et donner ainsi l'exemple au secteur privé dans ce domaine.

Groupe de travail: Au début de 1980, des groupes minoritaires se sont plaints auprès du gouvernement de l'Ontario que sa publicité excluait les membres de minorités visibles; ce dernier a alors constitué son Groupe de travail sur la représentation de la diversité raciale dans la publicité et les communications gouvernementales, pour ensuite adopter comme politique que la publicité et les communications du gouvernement de l'Ontario et de ses organismes, agences et commissions doivent refléter la diversité ethnique et raciale de la province. En octobre 1982, le Cabinet fédéral adoptait ses Lignes directrices concernant la représentation des minorités ethniques, raciales et culturelles dans la publicité et les communications gouvernementales, donnant suite à sa décision de mars 1982, selon laquelle la représentation des Canadiens dans tous les messages publicitaires du gouvernement fédéral devait refléter la diversité ethnique et raciale de notre pays.

Publicité: Jusqu'à maintenant, la publicité gouvernementale, tant fédérale que provinciale, n'a pas représenté adéquatement les minorités visibles.

RECOMMANDATION:

Tous les paliers de gouvernement, y compris les sociétés de la Couronne, devraient adopter une politique de représentation multiraciale dans la publicité et les communications et se donner les moyens — formation, surveillance, évaluation — d'en assurer la mise en œuvre.

RECOMMANDATION

66

TENIR COMPTE DES MINORITÉS VISIBLES ET DES AUTRES GROUPES MINORITAIRES DANS LA PLANIFICATION DES TECHNIQUES DE COMMUNICATION

Accès: Les médias de masse constituent le plus important moyen de communication entre les membres d'une société. L'égalité d'accès aux médias devrait donc être un élément essentiel de tout régime démocratique; elle permettrait dans une large mesure de supprimer les divisions sociales fondées sur la classe, la religion, la culture et la race. Toutefois, les intérêts qui dirigent les médias privés ou publics ne garantissent pas à l'heure actuelle à tous les groupes de notre société, notamment aux groupes ethniques et aux minorités visibles, des possibilités d'accès convenables. Nous félicitons le ministère des Communications de vouloir installer des stations de radiodiffusion distinctes de celles de Radio-Canada principalement pour les autochtones et les Inuit du Grand Nord. Cependant, les minorités urbaines n'ont pas suffisamment accès aux médias.

Participation des groupes majoritaires: Les minorités visibles sont peu présentes dans la programmation des grandes stations. À la presse dite ethnique est venue s'ajouter, dans nos grandes villes, une radiodiffusion ethnique diffusée dans différentes langues. Mais il y a eu très peu d'émissions en anglais ou en français susceptibles d'attirer un auditoire multiculturel, voire des membres des groupes majoritaires. Pour le moment, le réseau anglais de Radio-Canada continue à réaliser, pour les autochtones, des émissions comme la série radiophonique «Our Native Land» et, pour les autres minorités ethniques et raciales, des émissions comme la série radiophonique «Identities».

Programmation: Nous croyons qu'il y a lieu de structurer la programmation concernant les minorités ethniques et raciales de manière à y inclure des émissions visant les objectifs suivants:

- l'épanouissement des groupes minoritaires;
- l'intégration des groupes minoritaires et particulièrement des nouveaux arrivants;
- la compréhension des groupes minoritaires chez les groupes majoritaires.

Participation marginale: Le Canada est reconnu comme étant l'un des pays les plus avancés au monde en matière de télécommunications. Les nouvelles techniques de radiodiffusion rendent les médias plus accessibles aux minorités en favorisant la décentralisation des réseaux de radiodiffusion. Cependant, le financement et la réglementation de ces nouvelles techniques pourraient avoir pour effet d'accentuer encore davantage l'exclusion des groupes minoritaires ou de rendre leur participation marginale et sans intérêt. Ainsi, bien que les minorités aient profité de l'exigence voulant que les câblodistributeurs consacrent une partie de leur temps d'antenne à des émissions produites par des groupes communautaires, ces émissions n'attirent qu'un auditoire restreint en raison des contraintes de financement et de programmation.

Télidon: L'un des domaines dans lesquels le Canada vient en tête est celui de la télévision bidirectionnelle. Telidon est le nom canadien donné tant à la technologie qu'au service. Il se présente sous deux formes, la technique du vidéotex et le réseau de télétexte, et offre une vaste gamme de services. Le service vidéotex du Télidon est un système de communication bidirectionnelle grâce auquel l'usager peut transmettre ou recevoir des données par l'intermédiaire d'une ligne téléphonique, d'un câble coaxial, d'un satellite ou de fibres optiques. Les renseignements apparaissent sur un écran de télévision modifié, un terminal vidéotex ou un ordinateur personnel. Le réseau de telétexte du Télidon est un système unidirectionel qui permet de transmettre des renseignements et des graphiques à l'aide d'un téléviseur ordinaire équipé d'un décodeur. Le Télidon offre toute une panoplie de services: cours, opérations bancaires, emplettes, nouvelles des marchés boursiers, bulletins météorologiques et sportifs, édition électronique, traitement des données, transmission bidirectionnelle de messages, télécourrier et jeux vidéo.

Occasion: Le ministère des Communications participe depuis 1978 à la mise au point du Télidon. Ce programme est financé par le gouvernement fédéral, et par plus de 300 entreprises du secteur privé. Ce programme fournit au gouvernement fédéral une excellente occasion de profiter des derniers perfectionnements des techniques de communication pour étendre divers services aux minorités en diffusant, par exemple, des données portant soit sur les services de l'immigration, soit sur les événements culturels.

RECOMMANDATION:

Le ministère des Communications devrait veiller, dans sa planification de la mise en œuvre des nouvelles techniques de radiodiffusion, à assurer l'égalité d'accès aux minorités visibles.

CHAPITRE SIX

ÉDUCATION

DEMETRIUS MANOLAKOS, MONTRÉAL

«Les diplômés de nos écoles sont sans doute mieux préparés à vivre dans notre société que de nombreuses personnes qui appartiennent à l'une des deux cultures majoritaires.»

Au cours des trente dernières années, la communauté grecque de Montréal a mis sur pied un système scolaire qui sert maintenant de modèle à d'autres groupes ethniques. Le succès de cette initiative tient surtout à ce que nous avons réussi à préserver notre patrimoine grec tout en permettant à nos jeunes de participer activement aux cultures francophone et anglophone. En fait, je crois que la plupart des gens conviendraient que les diplômés de nos écoles sont sans doute mieux préparés à vivre dans notre société que de nombreuses personnes qui appartiennent à l'une des deux cultures majoritaires.

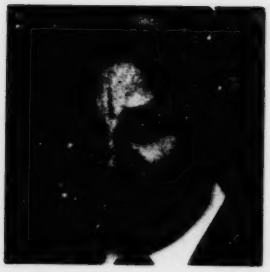
Il faut cependant comprendre la gravité de la situation avant 1971 pour bien se rendre compte de la portée de notre réussite. Pendant longtemps, le gouvernement du Québec a dirigé tous les enfants qui n'étaient pas de religion catholique romaine vers les écoles protestantes. Par conséquent, les élèves grecs de Montréal se retrouvaient, a niveau secondaire, à *Montreal High* ou à *Baron Byng*.

Jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, cet arrangement ne fonctionnait pas trop mal, à cause du nombre relativement faible d'immigrants. Beaucoup de Grecs sont nés au Canada, tout comme moi, et nous nous sommes donc progressivement intégrés à la société montréalaise. Cependant, en 1945, le nombre d'immigrants a augmenté de façon spectaculaire, ce qui a fait grossir les effectifs des écoles protestantes. Beaucoup de jeunes Grecs se sont sentis complètement perdus dans les bouleversements qui ont suivi.

Leurs parents étaient pour la plupart accaparés par la nécessité d'assurer à leur famille un minimum vital, et les enseignants étaient surchargés à cause du nombre excessif d'élèves dans chaque classe. Il faut savoir qu'en Grèce, les enseignants jouent un rôle important dans l'orientation et la conduite des élèves; les parents s'attendent donc à ce qu'ils se chargent au besoin de conseiller les élèves et de prendre les mesures disciplinaires qui s'imposent. Lorsqu'ils sont arrivés ici, ces immigrants ont supposé d'emblée que l'école assumerait le même genre de responsabilités, mais ce n'était pas le cas.

Tout cela a abouti à une déplorable absence de communication entre les enseignants, les parents et les élèves. S'ils n'avaient pas la chance d'être issus d'une famille spéciale ou de retenir l'intérêt d'un professeur, les élèves grecs étaient essentiellement laissés à eux-mêmes.

Le problème a été aggravé par la libéralisation du programme d'études dans les années 60. Jusqu'alors, en effet, même s'ils étaient négligés, les élèves grecs suivaient au moins les cours de base: langue, grammaire, mathématiques, histoire et géographie. Or, selon les nouvelles méthodes, les élèves pouvaient choisir eux-mêmes leurs cours. Les enfants immigrants optaient généralement pour la voie la plus facile, de telle sorte qu'à la fin du secondaire, ils n'étaient pas préparés à pousser plus loin leurs études.



«En 1971, seulement 4% des jeunes Grecs ayant fini leurs études secondaires passaient à l'université. Aujourd'hui 84% des étudiants qui ont terminé l'école secondaire sont entrés à l'université ou au collège.»

Lorsque je suis devenu président de la communauté grecque, en 1971, seulement 4% des jeunes Grecs ayant fini leurs études secondaires passaient à l'université. Cela n'avait rien à voir avec des questions d'aptitudes ou d'intelligence. Le problème était en fait imputable à une profonde négligence au sein du système protestant.

Il est intéressant de voir comment on a redressé la situation. Depuis 1925, il y avait dans la communauté grecque une petite école, l'école Socrate, fondée comme «école d'intérêt public» par le gouvernement du Québec. À l'origine, on avait voulu favoriser ainsi une meilleure intégration des Grecs à la culture francophone. Pourtant, à la fin des années 60, l'école était à peu près devenue une école de ghetto, ce qui aggravait en fait les problèmes de nos jeunes.

Nous avons donc décidé de nous servir de l'école Socrate pour faire une expérience dans le domaine de l'éducation ethnique. Le gouvernement du Québec nous a autorisés à établir un programme trilingue, mais mettant l'accent sur le français, et a accepté d'assumer 80% des frais d'administration de l'école. Graduellement, au cours des treize dernières années, nous avons développé un système scolaire qui compte aujourd'hui quatre écoles accueillant plus de 20% de tous les élèves de langue grecque de Montréal et des environs. Le nombre d'élèves, qui était de 171 en 1971, est passé à 265 en 1972 et se situe aujourd'hui à plus de 2 000. L'année dernière, 84% des étudiants qui ont terminé l'école secondaire sont entrés à l'université ou au collège.

Tous s'entendent pour dire que notre système offre un meilleur enseignement du français que les systèmes des écoles catholiques ou protestantes.

«Tous s'entendent pour dire que notre système offre un enseignement du français de qualité comparable aux systèmes des écoles catholiques ou protestantes.»

Quatre ans après nos débuts, j'ai eu le plaisir de faire visiter nos écoles au sous-ministre de l'Éducation du Québec. D'une classe à l'autre, les élèves ont répondu à ses questions dans un français superbe; l'expérience a été pour moi des plus émouvantes, et j'avais peine à cacher ma satisfaction. Les enfants apprennent également à bien parler l'anglais, et leur langue maternelle, qu'ils apprennent à la maison, s'améliore constamment.

La discipline dans les écoles est rigoureuse, parce que c'est ce que veulent les parents grecs pour leurs enfants. Nous attendons des élèves qu'ils se comprennent bien et qu'ils soient bien vêtus, et la communauté nous approuve entièrement.

À la suite de notre succès, il s'est produit deux événements qui ont ouvert des portes à d'autres collectivités ethniques du Canada. Premièrement, le gouvernement québécois nous a accordé le statut de «système associé» et nous considère sur le même pied que les systèmes des écoles catholiques et protestantes. Deuxièmement, les communautés juive, arménienne et hongroise se sont inspirées de notre expérience pour ouvrir des écoles semblables, et leurs systèmes ont également été reconnus comme «systèmes associés». Notre modèle a été étudié partout à Montréal, et je me suis personnellement entretenu de nos méthodes et de notre succès avec des groupes de toutes les régions du pays. La communauté grecque de Toronto a mis sur pied un système analogue d'éducation avec notre aide.

«Nous vivons donc un pays multiculturel, ce que ne reflètent pas les structures administratives du Canada.»

À mon avis, toutes ces réalisations ont contribué à assurer une plus grande égalité aux minorités canadiennes. À l'heure actuelle, plus de 30% de la population n'appartient à aucune des deux grandes cultures, française et anglaise. Nous vivons donc un pays multiculturel, ce que ne reflètent pas les structures administratives du Canada. En effet, les représentants des minorités sont rares au sein des sociétés de la Couronne, des conseils et des directions, ou dans les hautes sphères gouvernementales. Ceux qui y sont en fonction sont trop souvent nommés pour la forme et ne représentent pas véritablement leur collectivité. Ce sont pourtant ces organismes qui dirigent le pays, et ils doivent accueillir dans leurs rangs un bon pourcentage de la population qui s'en est toujours vu refuser l'accès. C'est l'objectif de notre système d'éducation: permettre à nos enfants d'acquérir des compétences égales ou supérieures pour pouvoir un jour diriger le Canada. Nous faisons notre part, et le temps est venu pour les entreprises et les chefs de gouvernements du pays de changer leur façon de voir afin que les membres des minorités, grecques ou autres, qui ont fait des études puissent vraiment donner ce qu'ils ont à offrir.

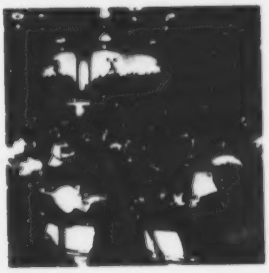
ÉDUCATION

Le Comité reconnaît que l'éducation relève des provinces et hésite à faire des recommandations dans ce domaine. Toutefois, dans la plupart des mémoires qui ont été transmis au Comité, et dans les témoignages qui lui ont été présentés lors des audiences qu'il a tenues dans tout le Canada, il ressortait que l'éducation devrait jouer un rôle important pour améliorer les relations interraciales et accroître la participation des minorités visibles à la société canadienne. Par conséquent, le Comité estime ne pas pouvoir se désintéresser d'un domaine aussi important. Le gouvernement fédéral devrait, lorsque la situation s'y prête, rattacher les transferts fiscaux aux provinces au respect, par ces dernières, des recommandations énoncées dans le présent chapitre. Le présent chapitre porte donc sur les grandes questions soulevées dans ce domaine, notamment l'importance d'une politique en matière de relations interraciales au niveau des conseils scolaires et des écoles, l'adaptation des méthodes d'enseignement aux diverses cultures, les rapports entre le foyer et l'école, les programmes d'animation sociale à l'intention des élèves, les moyens de réagir au harcèlement racial, l'évaluation des élèves aux fins du placement, l'évaluation des préjugés véhiculés dans les manuels scolaires, le matériel destiné à développer des attitudes plus positives chez les élèves, l'amélioration de la formation des enseignants, l'éducation des jeunes enfants et l'enseignement postsecondaire. Dans la mesure du possible, des solutions sont proposées aux autorités concernées.

INCITER LES CONSEILS SCOLAIRES À ÉLABORER UNE POLITIQUE EN MATIÈRE DE RELATIONS INTERRACIALES

RECOMMANDATION

67



Sensibilité: À travers le Canada, de nombreaux conseils scolaires, administrateurs et enseignants tentent de créer des milieux d'apprentissage empreints de sensibilité, de tolérance et de respect.

Place à l'amélioration: Il semble toutefois que cet objectif ne soit pas atteint partout et qu'il soit encore possible d'améliorer les lignes directrices et les pratiques de divers conseils scolaires.

Manque de programmes: De nombreux conseils scolaires se préoccupent beaucoup des attitudes qui nuisent à l'épanouissement d'un milieu d'apprentissage multiculturel, mais les tentatives visant à combattre les préjugés raciaux par la modification des attitudes ont connu un certain succès. Ce problème est encore aggravé par le manque de programmes à l'intention de ceux dont la perception des questions raciales influe sur l'attitude de nombreux autres.

Comportement: Le Comité estime qu'il est beaucoup plus efficace de s'attaquer aux comportements qu'aux attitudes. Il arrive souvent en effet qu'une personne qui est obligée de modifier sa façon d'agir finisse par changer sa façon de penser pour la rendre conforme à ses actes.

Buts et priorités: Il semble évident que la politique des conseils scolaires doit être le reflet de la collectivité dont ces derniers font partie. Si le conseil doit modifier son comportement, il faut que les personnes qui fixent les normes de la collectivité le fassent également. On doit s'entendre des deux côtés sur un éventail d'objectifs et de priorités qui améliorent les chances de parvenir à l'harmonie entre les races et à l'excellence dans l'enseignement.

Mécanismes permettant de se concilier la participation de la collectivité: Le Comité attire l'attention sur un modèle intéressant qui incite à la participation et qui a été conçu par M. Keith Sullivan, de l'Atlantic Institute of Education. L'auteur de ce modèle a mis au point un ensemble de lignes directrices permettant de recueillir systématiquement des renseignements sur les objectifs pédagogiques de quatre groupes: les Acadiens, les Noirs, les Indiens non inscrits et les Indiens inscrits. Son étude a révélé que ces quatre groupes s'entendaient sur un ensemble de huit objectifs, mais que l'ordre de priorité était différent pour chacun. De tels renseignements peuvent aider les administrateurs d'écoles ayant un effectif scolaire varié à formuler des lignes directrices et des programmes en fonction de différents groupes cibles.

Autres efforts: Le Comité a également été informé des mesures prises par les conseils scolaires de Toronto et de Vancouver. Le Toronto Board of Education a commandé un rapport sur la façon dont le racisme se manifeste au sein du système scolaire et sur les mesures à prendre pour le supprimer.

- Un sous-comité des relations interraciales a été créé.
- Le sous-comité a publié trois documents sur les relations interraciales en milieu scolaire, un pour les administrateurs et les enseignants, un à l'intention des élèves et le dernier destiné au grand public.

- Des consultations ont été effectuées au moyen de réunions générales à l'échelle de la ville, d'assemblées de quartier, et de visites dans les écoles secondaires et élémentaires.

- Le Vancouver School Board a tenu pour sa part une série de réunions publiques afin de connaître la volonté de la collectivité en matière de relations interraciales.

- Une politique en matière de relations interraciales a été adoptée.

Le succès du modèle de développement mis au point à Vancouver peut être attribué à l'appui des groupes ethniques, à l'adoption d'une politique et de lignes directrices approuvées, à la mise en œuvre de programmes permanents pour l'amélioration des programmes d'études et le perfectionnement des enseignants, et à la présence du personnel nécessaire pour atteindre les objectifs visés. On demande tous les ans à chaque école de faire connaître son programme en matière de relations interraciales.

Les programmes de Toronto et de Vancouver ont reçu l'appui de commissaires fermement acquis à leurs objectifs.

Connaissances requises: Les deux conseils sont parvenus à mettre en œuvre un ensemble de programmes complexes, dans des collectivités où se côtoient divers groupes et où l'on retrouve des intérêts très diversifiés. Le Comité estime que les résultats de ces initiatives devraient être mieux connus. La promotion et l'acceptation des différences culturelles est une responsabilité que doivent se partager au même titre tous les membres de la collectivité.

RECOMMANDATION:

Le secrétariat d'État devrait encourager les gouvernements provinciaux à inciter les divers conseils scolaires de la province à élaborer et à mettre en œuvre une politique en matière de relations interraciales.

RECOMMANDATION

68

ÉTUDIER LES PROGRAMMES OFFERTS PAR LES CONSEILS SCOLAIRES CANADIENS

L'enseignement implicite est celui qui consiste à véhiculer en milieu scolaire certaines normes et attentes socio-économiques. Ces normes et attentes sont si bien intégrées à l'enseignement qu'elles sont rarement contestées ou remises en question. Elles reposent sur toute une gamme de suppositions, depuis la conviction que tous les élèves connaissent la tradition chrétienne jusqu'aux hypothèses concernant le sens à donner au contact des yeux, à la longueur des pauses et à la distance sociale.

Sentiments: Puisqu'il en est ainsi, on tient rarement compte des sentiments des membres des minorités culturelles, qui peuvent n'accorder que peu de valeur à ces normes que nous tenons pour absolues.

Fierté: Pour un grand nombre de représentants des minorités visibles, il est important d'être fier de son patrimoine. Or, les méthodes conventionnelles appliquées dans de nombreuses écoles ne reconnaissent pas cette nécessité et ont tendance à tenir compte de la culture de certains écoliers, mais d'oublier celle des autres.

Négation de l'égalité: Lorsque l'enseignement implicite devient le fondement des méthodes pédagogiques, cela peut entraîner la négation de l'égalité des chances. Par exemple, les éloges verbaux utilisés par de nombreux enseignants pour inciter les élèves à la participation peuvent intimider un enfant dont la culture n'encourage pas ce comportement. Il peut alors arriver que l'élève obtienne une mauvaise note pour avoir refusé de participer aux activités de la classe.

Climat: Il importe de tenir compte de l'enseignement implicite lorsqu'on veut améliorer le climat multiculturel d'une école.

Cas particuliers: Le Comité encourage tous les enseignants et les administrateurs à se rappeler qu'il existe des différences entre les cultures et qu'ils devraient toujours traiter les élèves comme des individus.

Ressources: Il est important que les conseils scolaires fournissent au personnel enseignant les ressources nécessaires pour évaluer périodiquement la qualité globale du milieu scolaire et des programmes multiculturels.

Vancouver: Un groupe local du nom de «Alternatives to Racism» a produit un ouvrage intitulé «Handbook For Enhancing The Multicultural Climate Of The School», qui contient une liste de critères permettant de déterminer dans quelle mesure le personnel scolaire est sensible aux différences culturelles. Cette liste sert aussi à évaluer l'efficacité et les modes d'organisation des programmes de multiculturalisme. Lorsque les résultats de l'évaluation sont positifs, le personnel et les élèves sont encouragés. Lorsqu'ils sont négatifs, il existe des moyens de remédier à la situation.

Le syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse a publié un guide intitulé «Multiculturalism: A Handbook for Teachers», qui examine en quoi consiste le multiculturalisme et vise à aider les enseignants à adopter une politique de multiculturalisme dans leur classe.

Égalité: Les enseignants devraient tenir compte des problèmes des membres des minorités et des efforts qu'ils déploient pour les résoudre, et créer un milieu scolaire favorable à l'apprentissage et à la promotion de l'égalité des chances pour tous les élèves.

Le Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle est un organisme qui représente des éducateurs d'un bout à l'autre du pays. Le Conseil tient des conférences, sert de centre de renseignements et fournit une aide à la recherche dans les domaines où le besoin s'en fait sentir.

RECOMMANDATION:

Le Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle devrait favoriser l'évaluation de l'enseignement implicite afin d'assurer le respect du sentiment d'appartenance et de l'égalité des chances des membres de tous les groupes culturels.

RECOMMANDATION

69

RESPECTER L'OBSERVANCE DES FÊTES DES DIVERS GROUPES CULTURELS

Différences: On prend souvent pour acquis que tout le monde célèbre les mêmes fêtes. Voilà un oubli important, compte tenu du caractère multiculturel de la société canadienne. Les membres des minorités ethniques célèbrent tout aussi solennellement leurs fêtes que le fait le reste de la collectivité.

Laissés pour compte: Dans les écoles, les enfants des minorités ethniques se sentent embarrassés et isolés lorsqu'on les oblige à célébrer des fêtes qui ne font pas partie de leur patrimoine culturel ou qu'on passe les leurs sous silence.

Connaissance mutuelle: De nombreux témoins qui ont comparu devant le Comité ont demandé que l'on reconnaisse les principales fêtes nationales et religieuses des diverses cultures représentées dans les écoles. La connaissance mutuelle des divers patrimoines culturels est un moyen nécessaire, mais nettement insuffisant d'instaurer le respect des autres cultures. Une publication du gouvernement de l'Ontario, intitulée «Days to Remember», énumère et décrit les principales fêtes de divers groupes ethniques de la société canadienne. On peut accroître le sentiment d'appartenance des enfants des minorités visibles en intégrant dans la vie culturelle de l'école certains aspects de leur culture. Il conviendrait d'encourager le Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle à préparer un calendrier des fêtes qui pourraient être observées dans les écoles.

Moyen positif: La reconnaissance des célébrations importantes et des fêtes nationales et religieuses des cultures représentées dans une école ou une classe constitue un moyen positif d'inculquer le respect et l'acceptation du patrimoine culturel de chaque élève.

La célébration de ces fêtes devrait être organisée en consultation avec la collectivité. On pourrait les souligner de la même façon que certaines autres fêtes déjà célébrées à l'école.

RECOMMANDATION:

Le Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle devrait favoriser le respect de l'observance des fêtes nationales et religieuses des divers groupes culturels représentés dans les écoles.

RECOMMANDATION

70

LANCER DES PROGRAMMES DE COORDINATION FOYER-ÉCOLE À L'INTENTION DES ÉLÈVES ET DES PARENTS

Communication: Le problème de communication qui existe souvent entre les parents des élèves appartenant à une minorité visible et le système scolaire montre encore une fois que le système est incapable de tenir compte des différences culturelles. On prend souvent pour acquis que les parents le comprennent, et la rupture se produit parce que ceux-ci hésitent, voire craignent, de frapper à la porte de l'école parce que cette institution les impressionne.

Information: Le programme de coordination foyer-école en vigueur dans de nombreux districts scolaires est un de ceux qui ont remporté le plus de succès, tant du point de vue des écoles que des parents. Une grande partie du travail des coordonnateurs participant à ce programme consiste à familiariser les membres des minorités culturelles avec les écoles et à assurer des services de liaison pour les établissements d'enseignement.

Vancouver: Les activités décrites ci-dessous donnent une idée du travail accompli par les coordonnateurs du programme foyer-école de Vancouver. Comme on l'a signalé au Comité, les coordonnateurs:

- tiennent les parents informés du rendement scolaire de leur enfant et leur prodiguent des conseils;
- encouragent les parents à participer aux activités scolaires;
- conseillent les parents sur la façon de résoudre les problèmes d'ordre familial;
- expliquent au personnel enseignant la perspective ethnique dans laquelle ils doivent effectuer leur travail;
- servent d'interprètes lorsque les enseignants doivent communiquer avec des parents qui ne parlent pas couramment la langue en usage à l'école;
- servent d'intermédiaires lorsque les antécédents culturels des élèves peuvent être une cause de malaise;
- traduisent les bulletins scolaires;
- dirigent, à l'intention du personnel enseignant, des séances d'information de groupe sur l'orientation culturelle des principaux groupes ethniques représentés dans l'école.

Enthousiasme: Le Comité approuve ces initiatives car elles contribuent à faciliter le passage d'une culture à l'autre, tant pour les élèves que pour les parents. Elles permettent également d'atténuer les problèmes qui se posent entre parents et enfants quand ces derniers adoptent avec enthousiasme les attitudes des Canadiens dans leurs relations avec leurs parents.

Étant donné les aspects positifs de ce programme il est peu probable que les élèves se sentent frustrés et refusent de participer aux activités sociales et pédagogiques de l'école, tout laisse croire au contraire qu'ils y participeront plus pleinement.

RECOMMANDATION:

Les conseils scolaires devraient adopter des programmes de coordination foyer-école afin de favoriser l'intégration des élèves et des parents dans la société canadienne.

RECOMMANDATION

71

METTRE AU POINT DES PROGRAMMES D'ANIMATION MULTICULTURELLE

Animation: Il faut que tous participent à l'animation essentielle à la production d'un système scolaire qui traduise les particularités multiculturelles de tous ses membres. Rien ne changera si personne ne prend les devants pour montrer la route. Un système solide a besoin de gens capables.

Aptitudes: Le Comité estime que les enseignants doivent prendre l'initiative de mettre sur pied des programmes d'animation au sein de la population étudiante. Toutefois, ils doivent au préalable acquérir eux-mêmes des aptitudes en la matière.

East York: Pour faciliter ce processus, le programme d'animation multiculturelle d'East York prévoit que les enseignants désireux de mettre sur pied des programmes d'animation pour les élèves doivent participer à des séances favorisant l'acquisition d'aptitudes spéciales en matière de communication, de connaissance de soi et de dynamique des groupes. Ils sont invités à favoriser les échanges, à élaborer des stratégies de participation et à évaluer l'activité du groupe pour dépister des problèmes éventuels.

Faits: À la fin de ce programme de formation, les enseignants sont prêts à aider les élèves à acquérir à leur tour les capacités qui les sensibiliseront à la réalité multiculturelle de l'école et de la société. Du même coup, les élèves percevront mieux le rôle d'animation qu'ils peuvent assumer.

Objectifs: Voici la liste des objectifs proposés par de nombreux conseils scolaires:

- aider les élèves à prendre davantage conscience des réalités que suppose le multiculturalisme dans les écoles et la société;
- améliorer les compétences en matière de communication et de règlement des problèmes afin d'augmenter la confiance en soi et la coopération au niveau du groupe;
- susciter la confiance et l'empathie des élèves;
- favoriser l'harmonie et la compréhension multiculturelles en insistant sur le similitudes des croyances, des coutumes et des expériences personnelles;

- susciter une prise de conscience en aidant les étudiants à reconnaître leurs propres valeurs et à comprendre celles des autres au moyen du renversement des rôles et du partage des expériences personnelles;
- acquérir les compétences nécessaires pour reconnaître et régler les problèmes, compétences qui pourront servir à l'école et dans la collectivité;
- aider les élèves à reconnaître le rôle d'animateur qu'ils peuvent jouer;
- mettre sur pied dans les écoles des équipes d'animateurs, appuyés par les réseaux d'animation de la collectivité.

Les candidats au programme doivent représenter tous les groupes de l'école. Une fois choisis, les participants commencent alors à comprendre les diverses façons dont ils peuvent assumer un rôle de meneur.

Autre modèle: Le programme «Valeurs positives et influence sociale», qui a été offert pour la première fois pendant l'année scolaire de 1978-1979 à l'école secondaire de Downsview, à North York, est un autre modèle que le Comité juge intéressant.

- Ce programme vise à modifier les sous-cultures négatives chez les jeunes et à mobiliser les forces du groupe des pairs de façon positive et productive.
- Les jeunes qui y participent apprennent à reconnaître leurs problèmes et à essayer de les résoudre ensemble en participant quotidiennement à un processus d'entraide.

Changement radical: Comme l'explique le directeur de l'école secondaire de Downsview, des conflits avaient éclaté entre élèves noirs et blancs au cours des dernières années. Mais en l'espace d'un an, le comportement de certains élèves a changé du tout au tout. Certains, qui avaient pourtant eu un comportement violent, luttaient un an plus tard contre la violence. C'est une réalisation remarquable. Grâce au programme, au cours des cinq derniers mois de l'année scolaire, la tension avait diminué entre Noirs et Blancs.

Acceptation: Les conseils scolaires doivent être encouragés à créer des programmes d'animation multiculturelle comme «Valeurs positives et influence sociale» pour aider les enseignants et les élèves à acquérir des compétences et des attitudes positives, et favoriser ainsi l'acceptation de la diversité humaine au Canada.

RECOMMANDATION:

L'Association canadienne de syndics des écoles devrait encourager tous les conseils scolaires du Canada à mettre sur pied des programmes d'animation multiculturelle à l'intention de leurs élèves.

RECOMMANDATION

72

CONCEVOIR DES MOYENS DE LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT RACIAL

Onze villes: Les auteurs de rapports dont la réalisation a été financée par la Direction du multiculturalisme ont relevé des cas de racisme. Ces derniers s'inquiètaient, presque sans exception, dans onze communautés canadiennes, des cas de harcèlement verbal et physique motivé par le racisme. Les incidents à caractère racial surviennent autant dans les écoles que dans la communauté, et peuvent prendre la forme d'insultes, de graffiti, de vandalisme ou d'agressions.

Profil: Le rapport de Walter Pitman intitulé «Now is not too Late», publié en 1977, donne un profil de l'assaillant-type qui s'en prend aux Asiatiques du Sud à Toronto. De sexe masculin et âgé d'une vingtaine d'années, l'agresseur-type ne lit presque pas mais regarde des émissions de télévision médiocres et écoute de la musique rock à la radio. Il ne cherche pas à «se caser», et travaille à l'occasion. Il accepte alors presque n'importe quoi, sans chercher autre chose qu'un travail de journalier parce qu'il ne croit pas pouvoir faire mieux, ce dont conviennent la plupart de ses employeurs. Il est le premier congédié ou remercié. Son père n'est jamais à la maison et il ne lui porte aucune affection. Par contre, il est très attaché à sa mère. Il est Canadien, ce qu'à son avis les francophones et les «Pakis» ne seront jamais. Les Pakistanais sont en train d'envahir son pays et de lui voler ses possibilités d'emploi. Il sait très peu de choses d'eux et leur en veut, sans pourtant essayer de mieux se renseigner. Il s'estime plus porté vers l'adresse physique que les choses de l'esprit. Il se considère comme un libre penseur insouciant. Il aime boire de la bière et fumer de la marijuana et, en règle générale, il a bu juste avant l'agression. Il ne s'arrête pas aux raisons qui ont pu le pousser à attaquer sa victime. Ses motivations semblent varier de l'exhubérance excessive amorale à la peur et à la jalousie que suscitent en lui ceux qu'il estime jouir d'une meilleure situation financière et de liens familiaux plus étroits.

Influence: Les solutions à ce type de problèmes semblent nous échapper. Il faut les chercher tant chez la personne qu'au sein de la société. En effet, les gens sont influencés par la façon dont la société traite certains de ses membres.

Incertitude: Dans les écoles, de nombreux enseignants et administrateurs ne savent pas très bien comment réagir aux incidents raciaux qui se produisent où que ce soit.

Solutions: Le Comité préconise le recours à un certain nombre de solutions.

- Quand on entend proférer une insulte à caractère racial, il faut agir vite et fermement. L'auteur de l'insulte doit se faire dire de façon bien claire que son comportement est inacceptable.
- La réaction doit être la même que s'il s'agissait de tout autre comportement asocial, à savoir qu'il faut signifier à l'intéressé que son comportement est inacceptable et ne traduit pas l'attitude du reste de l'école.

Colombie-Britannique: À l'Université de la Colombie-Britannique, une expérience a été dirigée par John Allan et Judith Nairn:

- les enseignants travaillent avec toute la classe;

- les échanges portent sur les particularités des membres de la classe;
- l'objectif est de raffermir l'estime que chaque enfant a pour lui-même en valorisant son identité ethnique propre avant d'étudier ce qui le distingue des autres;
- les questions posées visent à explorer les problèmes et à les comprendre, ainsi qu'à susciter une réaction positive;
- les résultats montrent que ces exercices favorisent l'éclosion d'attitudes positives à l'égard des questions raciales et améliorent le climat de la classe; et
- des évaluations postérieures indiquent une baisse de la fréquence des incidents à caractère racial.

Le conseil scolaire de York a mis au point un diaporama qui sert de point de départ à un échange en classe. Il y est question des insultes, de la façon de se faire des amis, de la confiance en soi, et des différences entre la vie à la maison et à l'école.

Participation: Il faut appuyer les programmes scolaires qui offrent aux jeunes de tous les milieux l'occasion de travailler dans une situation d'égalité, où ils ont des tâches données à accomplir et partagent un objectif commun. Ces programmes doivent mettre l'accent sur les moyens d'acquérir des aptitudes et d'avoir davantage confiance en soi.

Modèle communautaire: Le Neighbourhood Action Project, organisé à Vancouver par la British Columbia Civil Liberties Association, constitue un modèle communautaire intéressant. Le projet vise à trouver des moyens d'aider les victimes de harcèlement racial et à appuyer les activités communautaires destinées à promouvoir la tolérance raciale.

Autres: La Ligue des droits de la personne du B'nai B'rith et le comité de lutte contre le racisme de Hamilton ont préparé de la documentation destinée à informer et à guider les collectivités sur les diverses façons de réagir aux incidents raciaux.

RECOMMANDATION

Le nouveau ministère d'État au Multiculturalisme, dont on a proposé la création, devrait lancer une vaste campagne de sensibilisation à la nécessité de réagir au harcèlement racial dans les écoles et les communautés du Canada, et faire connaître les meilleurs moyens de faire face à ce problème.

RECOMMANDATION

73

EXAMINER LES MÉTHODES DE PLACEMENT DANS LE SYSTÈME SCOLAIRE

Les méthodes utilisées pour définir le potentiel et les réalisations des élèves aux fins du placement des élèves immigrants dans les programmes de base seraient une grave lacune du système scolaire.

Facteurs: La connaissance insuffisante de la langue, la situation sociale, et les problèmes d'adaptation culturelle et sociale compliquent le problème de l'évaluation et du placement des élèves.

Faits: Selon une étude réalisée à Toronto, et dont les résultats ont été consignés par Sameeda et Crawford, 25 pour cent des élèves antillais sont dirigés vers des programmes techniques et professionnels. La National Black Coalition of Canada a fait la même constatation à Montréal.

Langue: Les élèves de culture différente qui ne parlent ni le français ni l'anglais sont perçus comme des élèves médiocres. Ils s'identifient aux communautés francophone ou anglophone, mais en réalité ils parlent un dialecte inspiré d'une des langues officielles.

Tous de la même façon: Quand on demande aux enseignants et aux administrateurs de décrire leurs principes et leurs programmes d'évaluation et d'orientation des étudiants appartenant aux groupes minoritaires, ils répondent toujours qu'ils traitent tout le monde de la même façon.

Préjugés: «Cependant, selon les chercheurs et la plupart des psychologues, les évaluations sont entachées de préjugés culturels. Il arrive qu'un psychologue particulièrement sensible soit disposé à ne pas administrer le test selon la formule habituelle parce qu'il sait que l'enfant parle un dialecte; il accepte donc de modifier la prononciation. (Intercultural Associates.)»

Adaptation: Il ne convient pas de mettre tous les élèves sur un pied d'égalité parce que cela présuppose l'équivalence entre l'égalité de fait et le traitement égalitaire à offrir. S'adapter aux enfants de la culture dominante sans le faire pour ceux des cultures minoritaires, c'est imposer un traitement inéquitable et donc nier l'égalité des chances.

North York: Les conseils scolaires qui établissent les méthodes d'évaluation des élèves devraient être invités à adopter l'approche du conseil scolaire de North York qui recommande de:

- faire l'évaluation dans la langue principale de l'élève;
- s'assurer que l'élève comprend, parle, et, le cas échéant, lit sa langue maternelle;
- s'assurer que l'élève peut exprimer des idées dans sa langue;
- s'assurer que l'élève maîtrise les concepts mathématiques;
- veiller à ce que le niveau de rendement de l'élève corresponde à celui de pairs possédant les mêmes antécédents linguistiques et culturels, compte tenu de toute interruption dans sa formation scolaire.

Modifications: Si des évaluations s'imposent, il faut modifier les méthodes et les tests utilisés. Même après le recours à une méthode d'évaluation plus appropriée et le placement de l'élève dans la classe qui lui convient, celui-ci peut avoir encore besoin de formation linguistique, auquel cas il peut être nécessaire de modifier le programme pour tenir compte de ses particularités culturelles.

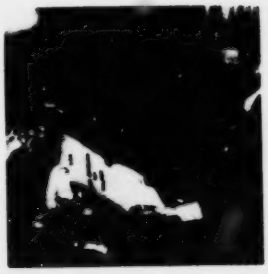
RECOMMANDATION:

Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont on a proposé la création, devrait favoriser la recherche sur les méthodes d'évaluation utilisées en vue du placement des élèves dans des programmes scolaires généraux et professionnels.

ÉVALUER LE MATÉRIEL DIDACTIQUE ET DOCUMENTAIRE

RECOMMANDATION

74



Histoire: «Avez-vous jeté un coup d'œil récemment sur les livres d'histoire destinés à vos enfants? Que dit-on des Premières Nations? Vous vous apercevrez qu'on en parle généralement au premier chapitre pour ensuite, de façon très commode, les perdre de vue et les remplacer par un véritable défilé d'explorateurs et d'aventuriers blancs. Quant à nous, nous sommes cités dans des phrases comme celle-ci: «Ils se battirent beaucoup plus férocement que tous les autres Indiens rencontrés jusque-là dans notre progression vers l'Ouest.» «Le fait que nous nous soyons battus pour nos propres terres et pour notre survie n'est même pas mentionné.» (Le chef David Ahenakew des Premières Nations)

Des progrès ont été réalisés dans le domaine de l'analyse des manuels scolaires depuis la publication de «Teaching Prejudice» en 1971. La plupart des provinces ont mis sur pied des comités chargés d'examiner les manuels scolaires et ont entrepris l'évaluation de ces manuels sous une forme ou une autre.

Ontario: La publication intitulée «Race, Religion and Culture in Ontario School Materials: Suggestions for Authors and Publishers», réalisée par le ministère ontarien de l'Éducation, constitue l'un des résultats les plus remarquables et les plus complets à cet égard. Cet opuscule contient des principes de base et des propositions en vue de créer un matériel didactique multiculturel susceptible de servir de guide pour déceler les préjugés culturels ou raciaux dans le matériel existant.

Comité: À l'heure actuelle, il existe d'un bout à l'autre du pays un certain nombre d'organismes chargés d'évaluer les manuels scolaires. Aussi faudrait-il établir un organisme de coordination interprovincial, en vue de faciliter l'évaluation du matériel didactique et documentaire, d'incorporer de nouveaux critères dans les méthodes les d'évaluations une fois terminées aux ministères provinciaux, qui pourront les transmettre aux conseils scolaires.

RECOMMANDATION:

Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont on a proposé la création, devrait établir un comité de coordination interprovincial chargé d'évaluer le matériel didactique et documentaire pour voir s'il ne témoigne pas de préjugés culturels ou raciaux.

RECOMMANDATION

75

FAVORISER L'ADOPTION D'UNE ATTITUDE PLUS POSITIVE À L'ÉGARD DES MINORITÉS VISIBLES

Attitude négative: C'est un fait généralement reconnu parmi les minorités visibles que les écoles devraient favoriser l'adoption d'une attitude positive à l'égard des élèves appartenant à des groupes minoritaires. L'information présentée à cette fin fait gravement défaut, de sorte que les élèves ne savent pas comment réagir vis-à-vis de leurs camarades dont la culture leur est inconnue. Le plus souvent, lorsque des explications sont données, elles ne parviennent pas à atténuer ou à éliminer les attitudes négatives.

Conditions préalables: De nombreuses recherches ont démontré que l'acceptation de la diversité humaine passe nécessairement par le développement de certains schèmes de pensée et de la faculté de percevoir les autres de certaines façons. Mentionnons, à titre d'exemple de ce qu'il faut inculquer aux élèves si l'on veut qu'ils soient plus tolérants, la capacité de voir les choses avec les yeux des autres et de passer outre à la couleur de quelqu'un pour découvrir ses qualités.

Guides: Le Comité a reçu un certain nombre d'exemples intéressants de guides destinés aux enseignants et de modules de programmes scolaires qui permettent d'améliorer le raisonnement des élèves, de leur enseigner à travailler ensemble, de rehausser l'image qu'ils ont d'eux-mêmes et de leur présenter de l'information au sujet d'autres cultures:

a) «Black Studies: A Resource Guide for Teachers, Intermediate Division». Ce document a été publié par le ministère de l'Éducation de l'Ontario en 1983. Il constitue un outil important pour les enseignants qui n'osent pas traiter de la question du patrimoine noir au Canada, en partie par manque d'information.

b) Projet micmac de l'Île-du-Prince-Édouard. Ce projet, combiné au matériel didactique réalisé sur le sujet, a grandement contribué à sensibiliser les élèves aux similarités et aux différences d'ordre culturel et ethnique.

c) «Dealing with Differences», conseil scolaire de Scarborough. Il s'agit d'une série d'études de cas réunies à l'intention des enseignants, dans lesquelles on reprend des situations que l'on retrouve à l'école en vue de faire ressortir les diverses façons de régler les incidents à caractère racial ou ethnique.

d) Programme d'enrichissement culturel: Ahmed Ijaz. Dans son étude intitulée «You Can Change Your Children's Attitudes», l'auteur démontre qu'il est possible de modifier l'attitude des enfants en leur présentant une autre culture d'une façon positive et en leur permettant de participer à des ateliers, par exemple d'art, d'artisanat ou de danse, typiques de cette culture.

e) Exploring Likeness and Differences With Film, Bette Hood, North Vancouver. Il s'agit d'un programme d'études sociales de douze semaines à l'intention des classes de cinquième et sixième années, dans lequel on se sert de films pour présenter la vie quotidienne des membres de différents groupes ethniques. Le programme vise à informer les enfants, à accroître leur ouverture d'esprit et à les sensibiliser aux autres par l'exploration des similarités et des différences.

f) The Society for the Prevention and Elimination of Discrimination and Stereotyping, conseil scolaire de Calgary. Ce module est destiné à aider les enfants à mieux comprendre et à respecter les différences individuelles. La démarche pédagogique est axée sur la participation et prévoit notamment des exercices sur les valeurs, des excursions, des conférenciers invités, ainsi que des chants, des danses et des activités artistiques.

g) Prejudice, module mis au point par l'Association for Values Education and Research, Université de la Colombie-Britannique. Ce programme a pour but de susciter des attitudes plus positives en développant le raisonnement critique des élèves.

h) New Friends: module destiné aux élèves de deuxième année mis au point par Alternatives to Racism, Vancouver. Par ce module, on tente d'apprendre aux enfants 1) à se mettre à la place des autres, 2) à voir les différences au sein d'un groupe de personnes et 3) à se rendre compte que les gens ont des qualités intérieures aussi bien qu'extérieures.

i) Cooperative Learning: A Teaching Strategy. Avec diverses écoles, Dan McDougall, de l'Alberta Association for Multicultural Education, est en train de mettre au point des techniques d'apprentissage coopératif grâce auxquelles les élèves commencent à comprendre l'intérêt et la nécessité de travailler avec d'autres.

j) Ligue des droits de la personne du B'nai Brith. Ce groupe a mis au point de nombreux programmes à l'intention des services d'éducation communautaire et des écoles. Ces programmes innovateurs ont aidé les enseignants à apprendre comment éviter certains écueils. Les travaux de cette ligue dans le domaine de l'éducation sont fort bien vus.

k) Profil d'une communauté ethnique de Montréal. Cette série de brochures réalisées par le Conseil scolaire de l'Île de Montréal offre notamment des profils des Amérindiens, des Asiatiques du SudEst, des Latino-Américains, des Hongrois, des Hollandais, des Allemands, des Haïtiens, des Français, des Polonais, des Italiens, des Chinois, des Grecs, des Juifs, des Portugais et des Ukrainiens.

l) Programme d'été Da Costa-Hall, Montréal (Québec). Ce programme, conçu pour réduire le taux élevé d'abandon scolaire chez les élèves noirs, a permis d'améliorer l'image de soi et les aspirations de ces élèves en matière d'éducation et de carrière grâce à un milieu et à un programme scolaires bien structurés.

m) Multicultural Education through Art. Ce programme, mis au point par Margaret Andrews, de l'Université Simon Fraser, constitue un autre moyen de favoriser la compréhension entre les cultures selon une démarche très dynamique.

Réserves: Le Comité a été impressionné par le nombre et la diversité des initiatives des divers groupes en vue de produire du matériel pédagogique à l'intention des écoles, mais il a néanmoins certaines réserves à l'égard de ces modules et documents:

- Bon nombre n'ont pas fait l'objet d'une évaluation en bonne et due forme de leurs répercussions sur les attitudes des enfants;
- ils sont pour la plupart facultatifs et peu utilisés;
- ceux dont l'efficacité a été prouvée demeurent peu répandus dans les écoles.

RECOMMANDATION:

Le nouveau ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait favoriser la mise au point et l'utilisation de matériel didactique et documentaire destiné à susciter dans les milieux scolaires canadiens une attitude plus positive à l'égard des minorités visibles.

RECOMMANDATION

76

PRÉVOIR DES PROGRAMMES DE FORMATION À L'INTENTION DES ENSEIGNANTS

Formation périmée: L'effectif enseignant au Canada a cessé son mouvement ascendant. Nombre de ses membres ont été formés avant l'avènement de la politique de multiculturalisme et avant que leurs écoles ne deviennent multiculturelles, d'où la nécessité de prévoir de nouveaux programmes à leur intention.

Manque de sensibilité: «Mes amis et moi-même avons par ailleurs été frappés de voir que les professeurs des écoles canadiennes font encore preuve d'un manque total de sensibilité à l'égard des questions raciales. Nombreux sont ceux qui ne savent pas comment réagir lorsque la question est soulevée. De toute évidence, leur formation ne leur a pas permis de s'y préparer, et ils restent sans recours lorsqu'une situation particulière se crée dans leur salle de classe. Nous pensons donc que ces questions de relations raciales devraient être discutées dans les collèges de formation des enseignants, pour que les professeurs soient prêts à réagir à certaines situations parfois délicates qui peuvent survenir dans des classes de plus en plus multiraciales.» (West-Indian Canadian Association, Kingston.)

Les autres: Tels qu'ils sont constitués à l'heure actuelle, les programmes destinés à améliorer l'efficacité des enseignants qui travaillent dans des classes multiculturelles posent des problèmes.

- Ils insistent sur la nécessité d'apprendre à connaître les autres. Or la simple connaissance ne suffit pas.
- Il arrive souvent que les enseignants soient tout à fait conscients du comportement souhaitable dans un milieu multiculturel, mais qu'ils ne puissent pas ou ne souhaitent pas agir en conséquence.

Méthodes: Bien qu'il ait souvent été question, dans les mémoires présentés au Comité, de la nécessité de sensibiliser les enseignants, on n'a pas proposé de méthodes concrètes pour atteindre les objectifs visés. Tout enseignant qui veut être efficace dans une classe à caractère multiracial ou multiculturel doit avoir les connaissances, attitudes et aptitudes suivantes:

- acceptation du principe du multiculturalisme dans le domaine de l'éducation;
- connaissance du pluralisme culturel;
- respect pour les élèves appartenant à des groupes minoritaires;
- attitude et démarche interactive et qualités d'animateur;
- approche objective;
- aptitude à réagir avec empathie;
- tolérance face à l'ambiguïté.

Évaluation: Les recherches à ce sujet ont révélé qu'il existe de nombreux programmes visant à sensibiliser les enseignants, mais très peu d'entre eux ont été évalués. Parmi ceux qui l'ont été, on a pu noter le succès des méthodes suivantes:

- contact volontaire et expérience pratique;
- formation en laboratoire en matière de
- relations humaines ou de sensibilisation;

méthodes faisant appel à la fois à des films, à des discussions et à des lectures, et formules permettant d'incorporer au programme d'études un aperçu de l'apport des différents groupes ethniques.

Les attentes de l'enseignant ont une grande influence sur les résultats scolaires de l'élève et sur l'image qu'il se fait de lui-même. Il est également manifeste que la classe sociale, la race et l'appartenance ethnique de l'élève constituent les principaux facteurs qui influent sur les attentes de l'enseignant. Les enseignants doivent adopter une attitude positive vis-à-vis des minorités visibles et rehausser leurs attentes à l'égard des jeunes appartenant à ces groupes.

RECOMMANDATION:

Le ministère du Multiculturalisme, dont on a proposé la création, devrait favoriser la mise au point de programmes de formation à l'intention des enseignants.

RECOMMANDATION

77

ACCROÎTRE LA REPRÉSENTATION DES GROUPES MINORITAIRES CHEZ LES ENSEIGNANTS ET LES ADMINISTRATEURS SCOLAIRES

Valeurs: «Si des élèves perdent quelque chose faute d'avoir des modèles représentatifs de leur propre groupe en position d'autorité, il s'agit alors de peser le pour et le contre. Je ne pense pas que les commissions scolaires devraient embaucher des enseignants incompétents. Cependant, lorsque l'écart est mince entre les candidats, s'il y a un avantage à donner des positions d'autorité à des modèles représentatifs d'autre groupes minoritaires visibles au sein du système scolaire, une personne appartenant à un de ces groupes pourrait gagner quelques points supplémentaires à l'étape de l'évaluation des candidats.» (National Capital Alliance on Race Relations)

Nécessité: Il est difficile de prouver que les jeunes appartenant à un groupe minoritaire visible sont pénalisés si leur professeur n'est pas de leur propre race, mais il reste que, dans les témoignages entendus par le Comité, on insiste sur la nécessité d'embaucher davantage de membres des minorités visibles comme enseignants.

Meilleurs résultats: De même, peu d'indices appuyaient jusqu'ici la thèse selon laquelle les élèves ayant un professeur de leur propre groupe racial ou culturel réussiraient mieux que les autres. Néanmoins, à en juger par les résultats de recherches récentes, les professeurs appartenant au même groupe culturel que leurs élèves enseignent généralement à un rythme qui s'accorde avec celui de ces derniers. Dans ces classes, on a constaté de meilleurs résultats scolaires.

Préparation: Diverses universités canadiennes dispensent des programmes conçus pour préparer les Indiens membres des peuples autochtones à enseigner aux leurs. Mentionnons notamment:

le Native Indian Teacher Education Program de l'Université de la Colombie-Britannique. Cinquante et un étudiants ont réussi le programme.

La majorité enseignent, mais certains ont été embauchés comme travailleurs culturels par des conseils scolaires.

Le conseil scolaire de Victoria administre un programme d'action positive et a embauché douze enseignants autochtones.

Une école de Bella Coola, en Colombie-Britannique, a embauché trois diplômés du programme, dont l'un est devenu directeur de l'école. L'embauchage de diplômés de ce programme à l'école de Bella Coola a eu un résultat inespéré: lors des rencontres parents-enseignants, 100 pour cent des parents autochtones étaient présents.

L'université de Brandon a deux programmes axés sur la formation des enseignants autochtones. Dans le cadre du Native Teacher Education Program, un professeur de l'université se rend dans la collectivité pour y donner ses cours. Le programme s'adresse à des étudiants à plein temps, qui peuvent obtenir leur diplôme au bout de quatre ans. On compte à l'heure actuelle environ 125 diplômés de ce programme, dont la plupart sont devenus des enseignants ou des chefs de file dans leur collectivité. Quant au Project for the Education of Native

Teachers, il permet à des étudiants autochtones de travailler comme aides pédagogiques rémunérés de septembre à mai, puis de suivre des cours à l'université de mai à août. À l'heure actuelle, le projet regroupe environ 156 participants et compte une centaine de diplômés, dont la plupart enseignent dans leur localité d'origine.

Les écoles administrées par le ministère des Affaires indiennes et du Nord, ainsi que par le ministère de la Défense nationale relèvent de la compétence fédérale. Le Comité est heureux de noter que le ministère des Affaires indiennes et du Nord a mis sur pied un programme d'action positive visant à embaucher des enseignants autochtones dans les écoles des bandes. Les écoles relevant de la compétence fédérale devraient embaucher davantage d'enseignants appartenant à des minorités visibles.

Augmentation: Il y a trois excellentes raisons d'accroître le nombre des professeurs autochtones ou appartenant à d'autres minorités visibles au sein du système scolaire: les taux d'abandon sont inférieurs, les résultats scolaires sont meilleurs, et les parents s'intéressent davantage aux études de leurs enfants.

RECOMMANDATION:

Les gouvernements provinciaux et les conseils scolaires devraient mettre en œuvre des programmes d'action positive afin d'accroître la représentation des membres des minorités visibles chez les enseignants et les administrateurs scolaires.

ENCOURAGER L'ÉDUCATION DES JEUNES ENFANTS

RECOMMANDATION

78

Victimes: «Les enfants visés par les préjugés et ceux pour qui les préjugés sont un mode de vie sont les victimes d'un monde qui n'a pas réussi à répondre à leurs besoins, ni à protéger leurs droits.» (Rosemary Brown, député à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique.)

Par «éducation des jeunes enfants», on entend le soin et l'éducation des enfants de la naissance jusqu'à environ sept ans. Ce concept englobe les garderies, les jardins d'enfants, les classes préscolaires, la maternelle et certaines classes de niveau élémentaire.

Apprentissage: «Certains croient, à tort, que les jeunes enfants n'ont pas d'attitudes racistes. Or, les recherches ont démontré que, dès l'âge de quatre ans, les enfants ont une conception assez bien développée des races et des différences raciales dans la société. Au moment où ils arrivent à l'école, les enfants comprennent déjà la façon dont la société attribue à chacun un rôle en fonction de sa race. Ils l'apprennent dans les bandes dessinées et dans leurs premiers livres d'images. Ils l'apprennent dans les films, dans leurs jeux et dans les annonces publicitaires où ils ne voient que des visages blancs. Le message est clair: dans notre société, certains groupes de personnes comptent et d'autres ne comptent pas. Il est donc assez inquiétant de constater que le racisme est déjà ancré dans le coeur et l'esprit de nos enfants au moment où ils arrivent à l'école.» (Urban Alliance on Race Relations.)

Réaction décevante: La réaction des établissements d'enseignement aux cours sur la formation des jeunes enfants est décevante. Dans certaines régions, il n'y en a pas du tout et dans d'autres, ces cours varient d'un collège à un autre. Ce genre de cours ne semble pas non plus être exigé dans les programmes de niveau universitaire.

Répercussions: On a grand besoin de matériel didactique conçu pour aider à améliorer les chances des enfants appartenant à un groupe minoritaire et pour leur donner une meilleure image d'eux-mêmes. D'après des recherches effectuées aux États-Unis, les programmes à l'intention des jeunes enfants peuvent avoir à long terme des répercussions positives sur les chances de ces enfants plus tard dans leur vie. On a également besoin de matériel didactique permettant d'exercer une influence positive sur les attitudes et les valeurs des jeunes enfants.

Période idéale: La petite enfance est une période idéale pour façonner les attitudes des jeunes Canadiens et les préparer à vivre dans une société multiculturelle.

Toronto: Un seul exemple de programme d'éducation des jeunes enfants a été porté à l'attention du Comité. M. Keith McLeod, de l'Université de Toronto, a mis sur pied un guide de programmes à l'intention des éducateurs travaillant avec de jeunes enfants. Ce guide expose un certain nombre de façons de traiter de la diversité culturelle.

«**La petite enfance** et les besoins des jeunes enfants constituent un secteur prometteur dans lequel le gouvernement fédéral pourrait agir dès maintenant. L'Acte de l'Amérique du Nord britannique ne donne pas aux provinces la compétence exclusive en ce qui concerne l'éducation des jeunes enfants.» (Intercultural Associates.)

RECOMMANDATION:

Le nouveau ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait financer davantage la recherche et la mise au point des instruments suivants: des normes minimales visant les éducateurs travaillant avec de jeunes enfants; du matériel didactique multiculturel destiné aux programmes de formation; du matériel didactique qui permettrait d'exercer une influence positive sur les attitudes et les valeurs de jeunes enfants.

AIDER À ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE

RECOMMANDATION

79

D'après les témoignages entendus par le Comité et les mémoires qui lui ont été présentés, les établissements d'enseignement postsecondaire ont un rôle important à jouer dans l'accroissement de la participation des minorités visibles à la société canadienne.

> «La notion d'apprentissage à long terme a une importance particulière pour les 80 pour cent d'Indiens et d'autochtones en chômage qui, pour compenser leur manque d'instruction et de formation professionnelle, voudront consacrer de longues périodes de leur vie adulte à des cours et à des programmes de formation.» (Native Metal Industries Ltd. et N.M.I. Holdings Ltd.)

Obstacles: Cette déclaration a été faite au sujet des autochtones, mais on peut l'appliquer tout aussi bien aux membres des autres minorités visibles. Il est important que les établissements d'enseignement postsecondaire étudient les façons dont ils pourraient répondre aux besoins particuliers des étudiants appartenant à une minorité visible, dont la culture est souvent différente de celle des autres et qui sont parfois plus vieux que la moyenne. D'après divers travaux de recherche, ces étudiants font face à de nombreux obstacles, notamment la discrimination, le rejet, les faibles attentes des enseignants et le manque de respect pour leur expérience passée. Il faut que les établissements postsecondaires élaborent des méthodes de recrutement incitant davantage de membres des minorités visibles à s'inscrire à leurs programme.

Deux modèles encourageants ont été présentés au Comité. Il s'agit des Transitional Year Programs dispensés par l'Université Dalhousie et l'Université de Toronto.

Le programme de l'Université Dalhousie a été lancé en 1971 à titre expérimental. On y offre des cours de rattrapage aux élèves noirs et autochtones pour leur permettre d'accéder à l'université. Au début des années 80, ce programme a reçu le statut de département de la faculté des arts et des sciences, pour une période expérimentale de trois ans.

Atténuer les tensions: Grâce à ce programme, on a réussi à atténuer les tensions entre les étudiants noirs et autochtones et les professeurs, et entre les participants au programme et le reste de l'université. On y est arrivé notamment par la redéfinition systématique des différences, considerées désormais comme des atouts, et par l'organisation d'activités permettant d'apprendre à mieux connaître l'autre groupe dans un context où chacun se sent en confiance. Pour réduire les tensions entre le programme et l'université, on s'est efforcé de faire oublier l'aspect correctif du programme et on a mis l'accent sur son rôle de centre de ressources. Le programme accepte au plus vingt étudiants qui désirent accéder à l'université, mais qui ont besoin d'une certaine préparation psychologique et pédagogique.

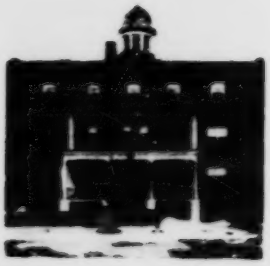
Un collège communautaire de Winnipeg a recruté vingt étudiants autochtones du Nord du Manitoba. Six mois plus tard, il n'en restait que deux. Ce taux élevé d'abandon scolaire peut être imputable en partie au manque de services de logement fournis par l'établissement. Il faut que les établissements postsecondaires créent une atmosphère favorable à l'acceptation et à l'intégration des divers groupes raciaux et culturels du Canada.

RECOMMANDATION:

Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait appuyer les établissements d'enseignement postsecondaire qui accroissent la participation des minorités visibles à leurs programmes.

RECOMMANDATION

80



ÉTABLIR DES CENTRES DE RECHERCHE ET DES CHAIRES D'ÉTUDES

Accroître la recherche: On a signalé au Comité deux façons d'accroître la recherche sur les questions multiculturelles et raciales.

Institut national: M. Keith MacLeod, du Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle, a proposé la création d'un institut national du multiculturalisme qui aurait pour mandat de stimuler la recherche et de mettre au point des modèles. Selon lui, il est nécessaire de coordonner l'information de telle sorte que les personnes qui travaillent dans le domaine soient au courant de ce qui se passe ailleurs. La technique actuelle des réseaux de contacts personnels est évidemment insuffisante.

Instituts régionaux: En outre, les professeurs R. Clifton et S. Hryniuk, de l'Université du Manitoba, ont fait part au Comité de leur proposition visant à créer un centre d'études ethniques, qui effectuerait de la recherche sur les relations interculturelles.

> «... La recherche et la dissémination de ses résultats sont souvent nécessaires pour aider les groupes minoritaires à accéder à l'égalité dans notre pays.»

Selon cette proposition, on créerait un institut régional à l'Université du Manitoba et un centre de ressources à l'Université de Winnipeg.

Chaires: Une deuxième méthode consisterait à créer des chaires spéciales dans les universités. Aucune recherche systématique n'a été effectuée sur les effets des chaires d'études ethniques qui existent déjà. Cependant, on s'entend généralement pour dire que l'Institut d'études ukrainiennes de l'Université de l'Alberta et les chaires d'études acadiennes de l'Université de Moncton, d'études hongroises et ukrainiennes de l'Université de Toronto, d'études gaéliques de l'Université St. Francis Xavier, d'études mennonites de l'Université de Winnipeg, et d'études autochtones de l'Université St. Thomas ont aidé à préserver le patrimoine des groupes intéressés, ce qui a amélioré leur image d'eux-mêmes. En outre, la création de chaires fournit une infrastructure grâce à laquelle les groupes peuvent préparer des énoncés de principes bien documentés lorsqu'ils ont à faire valoir leur point de vue. Le Comité estime que le principe des chaires d'études ethniques

constituerait un modèle intéressant pour encourager la préservation du patrimoine culturel, et il appuie la création d'une chaire d'études sud-asiatiques dans l'Ouest du Canada et d'une chaire d'études noires dans l'Est du Canada.

RECOMMANDATION:

Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création à été proposée, devrait appuyer l'établissement de centres de recherche et de chaires d'études.

INTÉGRATION SOCIALE

1. Emploi et Immigration Canada devrait mettre en œuvre dans les plus brefs délais le nouveau programme de formation linguistique.

2. Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait modifier les critères relatifs au financement permanent des organisations ou des projets pour une deuxième ou une troisième année et exiger le moins de préparation possible pour une nouvelle demande de fonds.

3. Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont la cération a été proposée, devrait augmenter et prolonger le financement des organisations ethniques et raciales et celui des organismes communautaires généraux.

4. Tous les gouvernements devraient continuer à financer et à appuyer les programmes de relations interraciales et interculturelles, ainsi que les programmes de sensibilisation du grand public qui sont bien fondés et bien évalués, conviennent à la collectivité visée, favorisent le développement communautaire à long terme et sont systématiquement liés aux programmes existants.

5. Le ministère d'État au Muiticulturalisme, dont la création a été proposée, devrait établir des réseaux régionaux de consultation informatique afin de faciliter les échanges d'information, de connaissances et de conseils.

6. Les gouvernements devraient continuer de subventionner les activités communautaires visant à aider les femmes membres des minorités visibles et les immigrantes à participer de manière autosuffisante à la vie économique et sociale de la collectivité.

7. Le gouvernement fédéral devrait subventionner les organismes composés de jeunes qui ne font pas partie de groupes minoritaires et disposés à modifier leurs programmes afin d'accroître la participation des groupes minoritaires.

8. Tous les gouvernements devraient maintenir leur appui aux programmes multiraciaux et multiculturels, et faire connaître le processus par lequel certains organismes bénévoles ont accru la participation des minorités visibles.

9. Tous les directeurs généraux des élections et les gouvernements devraient fournir davantage de renseignements sur le processus électoral.

10. Les divers partis devraient accroître la participation des minorités visibles en mettant au point des programmes d'extension plus efficaces.

11. La Fédération canadienne des municipalités devrait faire connaître les modèles de comités des relations interraciales vraiment représentatifs.

EMPLOI

12. Le gouvernement fédéral devrait promouvoir l'embauchage de représentants des minorités visibles dans le secteur privé en mettant en œuvre le plan quinquennal suivant:

    Au cours des cinq prochaines années, offrir des subventions et des encouragements fiscaux afin de favoriser l'embauchage et la formation de membres des minorités visibles et de promouvoir l'adoption facultative de programmes d'action positive.

En même temps, mettre sur pied une base de données complète pour établir un profil des travailleurs des groupes minoritaires et aider à la mise en œuvre de programmes d'action positive. Il faudrait en outre étudier les résultats des programmes d'action positive appliqués au Canada et ailleurs.

À la fin de cette période de cinq ans, étudier les résultats des programmes d'encouragement et d'action positive. Il faudrait alors mettre en œuvre des programmes obligatoires d'action positive si l'on constate des progrès insuffisants dans le cadre des programmes volontaires.

13. Tous les paliers de gouvernement devraient réorienter les ressources et les programmes d'emploi destinés à la jeunesse afin de fournir aux jeunes appartenant à des groupes minoritaires une aide qui tienne compte de la gravité de leur situation à travers le Canada.

14. Le gouvernement fédéral devrait introduire des mesures législatives sur le respect de l'obligation contractuelle afin d'obliger les entrepreneurs et les sous-traitants qui font affaire avec des ministères et des organismes du gouvernement fédéral ainsi qu'avec des sociétés de la couronne, à mettre sur pied des programmes d'action positive à l'intention des minorités visibles. Le comité exhorte tous les autres paliers de gouvernement à faire de même.

15. La Banque fédérale de développement devrait mettre sur pied un programme d'extension pour veiller à ce que les membres des groupes minoritaires exploitant des entreprises puissent se prévaloir de ses services de financement, de gestion et de consultation.

16. Approvisionnements et Services Canada devrait mettre au point un répertoire de tous les sous-traitants membres d'une minorité visible, en remettre un exemplaire à tous les entrepreneurs qui obtiennent des contrats du gouvernement fédéral et exiger qu'ils le consultent en vue de l'adjudication de contrats de sous-traitance.

17. Le gouvernement fédéral devrait étudier, en collaboration avec les gouvernements provinciaux, les méthodes d'évaluation des diplômes et titres de compétence étrangers, les pratiques d'octroi de permis et les critères d'admissibilité pour ce qui est des métiers, des professions et des stages de formation.

18. Le gouvernement fédéral devrait demander instamment aux ministères provinciaux de la main-d'œuvre, aux organismes chargés de l'indemnisation des travailleurs et aux autres services fédéraux et provinciaux compétents de se livrer immédiatement à une enquête sur les conditions de travail, le logement, la santé et la sécurité des ouvriers agricoles immigrants et itinérants.

19. Les ministères et organismes fédéraux et les sociétés de la couronne ne devraient pas recourir aux services d'agences de placement qui souscrivent aux demandes de clients exigeant des candidats de race blanche seulement.

20. Le gouvernement fédéral devrait établir, en collaboration avec les provinces, les universités et le secteur privé, des centres multiculturels sur le commerce et les communications dans les écoles de commerce de plusieurs universités canadiennes, afin de cultiver le sens des affaires et les aptitudes commerciales dans une perspective multiculturelle.

POLITIQUE OFFICIELLE

21. Le gouvernement fédéral devrait avoir recours aux nominations faites par le gouverneur en conseil pour accroître la représentation des membres des minorités visibles au sein des conseils et des commissions du gouvernement fédéral, ainsi qu'aux échelons supérieurs de la fonction publique et des sociétés de la Couronne.

22. Le Conseil du Trésor, à titre d'employeur en vertu de la loi sur l'emploi dans la fonction publique, devrait ajouter immédiatement les minorités visibles à la liste actuelle des groupes visés par les programmes d'action positive obligatoires.

23. La Commission canadienne des droits de la personne devrait étudier dans quelle mesure les minorités visibles sont victimes de discrimination systémique dans la fonction publique, dans les sociétés de la couronne et dans les entreprises privées soumises à la réglementation fédérale.

24. Statistique Canada, dans le recensement quinquennal de 1986 et dans le recensement décennal de 1991, devrait inclure des questions supplémentaires nécessaires au recueil de données exactes sur les minorites visibles, en expliquant comment seront utilisées les réponses à ces questions.

25. Le gouvernement fédéral devrait déposer immédiatement au Parlement un projet de loi sur le multiculturalisme portant création d'un ministère d'État au Multiculturalisme.

26. La Chambre des communes devrait modifier le paragraphe 69(1) du règlement afin d'établir un comité permanent du multiculturalisme.

27. Le Conseil multiculturel canadien devrait être reconstitué sous le nom de conseil consultatif du multiculturalisme et disposer d'un mandat semblable à celui du conseil consultatif canadien de la situation de la femme.

28. Emploi et Immigration Canada devrait prendre les mesures qui s'imposent pour que les membres des minorités visibles ne soient pas indûment repérés pour subir une procédure d'immigration inhabituelle et que cette procédure soit suffisamment expliquée aux arrivants, ainsi qu'aux parents et amis qui les attendent.

29. Emploi et Immigration Canada devrait effectuer une étude complète de la situation actuelle des immigrants admis au Canada grâce au plan de réunion des familles, pour établir s'il existe ou non des différences substantielles entre leur situation et celle d'autres immigrants quant à leur aptitude à s'intégrer à la société canadienne.

30. Affaires extérieures Canada devrait entreprendre un examen général de sa politique en ce qui concerne l'emplacement des bureaux d'immigration et la marche à suivre pour le traitement des demandes en provenance des pays du tiers monde qui fournissent au Canada un bon nombre d'immigrants et de visiteurs.

31. Emploi et Immigration Canada devrait entreprendre immédiatement l'évaluation de ses programmes d'aide à l'emploi et y apporter les améliorations qui s'imposent; élargir ces programmes de manière à inclure toutes les minorités visibles dans les groupes cibles visés par leur volet "action positive"; et accorder une attention particulière aux femmes des minorités visibles, qui se trouvent doublement désavantagées.

32. Lorsqu'on lui en fait la demande, le gouvernement fédéral devrait adapter ses programmes aux besoins particuliers de certains groupes ethnoculturels si cela ne nuit pas à l'intégrité des programmes en question.

33. Le Parlement du Canada devrait reconnaître officiellement les mauvais traitements infligés aux Japonais au Canada pendant et après la Seconde Guerre mondiale, et le gouvernement du Canada devrait examiner la possibilité d'engager des négociations avec le National Redress Committee sur la façon de réparer ces injustices.

34. Justice Canada devrait examiner la loi sur les mesures de guerre en vue de proposer des mécanismes pour protéger les droits et libertés, et pour empêcher qu'à l'avenir un groupe puisse subir des traitements semblables à ceux qui ont été infligés aux Japonais au Canada pendant et après la Seconde Guerre mondiale.

QUESTIONS JURIDIQUES

35. Justice Canada devrait apporter des modifications au paragraphe 281.2(2) du Code criminel de sorte qu'il ne soit plus nécessaire, pour obtenir une condamnation, de prouver qu'un inculpé avait l'intention expresse de promouvoir la haine.

36. Justice Canada devrait apporter des modifications au paragraphe 281.2(6) du Code criminel de sorte qu'il ne soit plus nécessaire d'obtenir le consentement du Procureur général de la province avant d'intenter des poursuites pour incitation publique à la haine.

37. Justice Canada devrait apporter des modifications au Code criminel afin de préciser qu'il incombe à l'inculpé d'invoquer des moyens de défense de nature spéciale.

38. Justice Canada devrait apporter des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'autoriser la Commission canadienne des droits de la personne à se pencher sur les cas de propagande haineuse.

39. Justice Canada devrait apporter des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne afin de conférer à la Commission canadienne des droits de la personne le pouvoir d'entendre les plaintes portant sur l' importation ou l'exportation de propagande haineuse et sur sa diffusion par les services de courrier, de radio, de télévision et de télédistribution.

40. Justice Canada devrait apporter des modifications au Code criminel afin que les juges puissent imposer une peine consécutive additionnelle lorsque l'acte criminel principal est motivé par le racisme.

41. Tous les paliers de gouvernement devraient enjoindre à leur Commission des droits de la personne d'améliorer ses services de relations publiques et de créer une section des relations interraciales, et lui fournir les fonds nécessaires.

42. Justice Canada devrait apporter des modifications aux articles 7 et 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne pour y inclure des dispositions visant à éliminer la discrimination systémique à l'égard des membres des minorités visibles.

43. Justice Canada devrait apporter des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne et les provinces devraient modifier leurs lois contre la discrimination de façon qu'un plaignant puisse entreprendre une action civile contre l'auteur d'un acte discriminatoire au lieu de porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

44. Justice Canada devrait apporter des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne afin que la commission fasse directement rapport au parlement.

45. Justice Canada devrait réexaminer la Loi sur le dimanche pour s'assurer que toutes les dispositions législatives relatives à l'observance religieuse sont compatibles avec le caractère multiconfessionnel du Canada.

46. Après consultation appropriée des provinces, le Canada devrait faire une déclaration en vertu de l'article 14 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et préciser que les plaintes déposées en vertu de l'article 4 doivent être assujetties aux garanties contenues dans la Charte canadienne des droits et libertés et dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

47. Le Solliciteur général du Canada devrait augmenter la représentation des minorités visibles dans la G.R.C. en supprimant les barrières arbitraires et en adoptant une stratégie de recrutement active. les autres forces policières devraient faire de même.

48. Le Solliciteur général du Canada devrait mettre sur pied un programme de perfectionnement et d'avancement à l'intention des membres de minorités visibles qui souhaitent devenir agents spéciaux. Toutes les autres forces policières devraient prévoir un programme analogue pour les membres des minorités visibles qui souhaitent devenir agents de liaison civils.

49. Le Solliciteur général du Canada et ses homologues des provinces et des territoires devraient prévoir une formation interculturelle à l'intention des membres de la police et des services correctionnels de même qu'à l'intention du personnel des prisons et du système judiciaire.

50. Le Soliciteur général du Canada devrait mettre au point des initiatives visant à accroître la participation de membres des minorités visibles à la planification et à l'administration des services correctionnels.

51. Le Solliciteur général du Canada devrait mettre au point des initiatives visant à réduire le nombre des détenus dans les établissements correctionnels par le recours à des solutions autres que l'incarcération.

52. Justice Canada devrait continuer à appuyer le programme d'assistance parajudiciaire aux autochtones et l'étendre aux membres d'autres minorités visibles.

MÉDIAS

53. En rédigeant la nouvelle Loi sur la radiodiffusion qui a été proposée lors de la lecture du récent Discours du trône, le ministère des Communications devrait charger explicitement le Service national de radiodiffusion de contribuer au développement de l'unité nationale par la promotion de relations harmonieuses entre les groupes raciaux et ethniques qui composent la population canadienne.

54. Le ministère des Communications devrait exiger des grands organismes culturels relevant de sa compétence qu'ils appuient les arts multiculturels.

55. Le ministère des Communications devrait refléter le caractère multiculturel du Canada dans sa définition du «contenu canadien», tant en ce qui concerne le cinéma et la télévision que les autres médias.

56. Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait venir en aide aux organisations non gouvernementales pour créer des prix annuels prestigieux qui seraient décernés pour la production de reportages, de documentaires, de matériel publicitaire ou autres réalisations qui favorisent l'harmonisation des relations interraciales.

57. Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait appuyer la formation en cours d'emploi pour les professionnels des médias et les écoles de journalisme devraient prévoir des cours obligatoires dans ce domaine pour leurs étudiants.

58. Tous les médias devraient embaucher des membres de groupes minoritaires, leur permettre d'accéder à tous les niveaux de leur effectif en leur donnant la formation nécessaire, et les nommer au sein de la direction, des conseils et des organismes d'autoréglementation.

59. Les institutions des médias devraient inciter les organismes de radiodiffusion à augmenter leur couverture internationale, comme le recommandait récemment la Commission royale d'enquête sur les quotidiens, mais également à en améliorer la qualité en élargissant les horizons de leurs rédacteurs et de leurs correspondants.

60. Les conseils de presse devraient mettre fin aux reportages racistes et établir à l'intention de la presse écrite des normes visant les reportages sur les minorités visibles.

61. Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait aider les organisations de minorités visibles à assurer la surveillance des médias.

62. L'industrie de la publicité devrait travailler à l'adoption d'une politique prévoyant que toutes les annonces publicitaires doivent refléter la diversité multiculturelle du Canada, ainsi qu'à l'établissement de normes régissant la représentation des minorités visibles dans la publicité semblables à celles sur la représentation des femmes.

63. Le Conseil des normes en publicité devrait élaborer un code régissant la représentation des minorités visibles dans les messages publicitaires diffusés par la presse.

64. Le ministre d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait subventionner les recherches sur les attitudes des personnes appartenant au groupe majoritaire face à la présence de membres des minorités visibles dans les messages publicitaires et diffuser des données de base sur la constitution démographique et les habitudes de consommation des membres des minorités visibles.

65. Tous les paliers de gouvernement, y compris les sociétés de la Couronne, devraient adopter une politique de représentation multiraciale dans la publicité et les communications et se donner les moyens - formation, surveillance, évaluation - d'en assurer la mise en œuvre.

66. Le ministère des Communications devrait veiller, dans sa planification de la mise en œuvre des nouvelles techniques de radiodiffusion, à assurer l'égalité d'accès aux minorités visibles.

ÉDUCATION

67. Le secrétariat d'État devrait encourager les gouvernements provinciaux à inciter les divers conseils scolaires de la province à élaborer et à mettre en œuvre une politique en matière de relations interraciales.

68. Le Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle devrait favoriser l'évaluation de l'enseignement implicite afin d'assurer le respect du sentiment d'appartenance et de l'égalité des chances des membres de tous les groupes culturels.

69. Le Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle devrait favoriser le respect de l'observance des fêtes nationales et religieuses des divers groupes culturels représentés dans les écoles.

70. Les conseils scolaires devraient adopter des programmes de coordination foyer-école afin de favoriser l'intégration des élèves et des parents dans la société canadienne.

71. L'Association canadienne de syndics des écoles devrait encourager tous les conseils scolaires du Canada à mettre sur pied des programmes d'animation multiculturelle à l'intention de leurs élèves.

72. Le nouveau ministère d'État au Multiculturalisme, dont on a proposé la création, devrait lancer une vaste campagne de sensibilisation à la nécessité de réagir au harcèlement racial dans les écoles et les communautés du Canada, et faire connaître les meilleurs moyens de faire face à ce problème.

73. Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont on a proposé la création, devrait favoriser la recherche sur les méthodes d'évaluation utilisées en vue du placement des élèves dans des programmes scolaires généraux et professionnels.

74. Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont on a proposé la création, devrait établir un comité de coordination interprovincial chargé d'évaluer le matériel didactique et documentaire pour voir s'il ne témoigne pas de préjugés culturels ou raciaux.

75. Le nouveau ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait favoriser la mise au point et l'utilisation de matériel didactique et documentaire destiné à susciter dans les milieux scolaires canadiens une attitude plus positive à l'égard des minorités visibles.

76. Le ministère du Multiculturalisme, dont on a proposé la création, devrait favoriser la mise au point de programmes de formation à l'intention des enseignants.

77. Les gouvernements provinciaux et les conseils scolaires devraient mettre en œuvre des programmes d'action positive afin d'accroître la représentation des membres des minorités visibles chez les enseignants et les administrateurs scolaires.

78. Le nouveau ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait financer davantage la recherche et la mise au point des instruments suivants:

des normes minimales visant les éducateurs travaillant avec de jeunes enfants;

du matériel didactique multiculturel destiné aux programmes de formation;

du matériel didactique qui permettrait d'exercer une influence positive sur les attitudes et les valeurs des jeunes enfants.

79. Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création a été proposée, devrait appuyer les établissements d'enseignement postsecondaire qui accroissent la participation des minorités visibles à leurs programmes.

80. Le ministère d'État au Multiculturalisme, dont la création à été proposée, devrait appuyer l'établissement de centres de recherche et de chaires d'études.

ACTION POSITIVE: Élément des politiques de lutte contre la discrimination comportant la restructuration des institutions et des organismes selon des paramètres plus représentatifs de la composition de la société.

ASSIMILATION: Processus nettement distinct de l'intégration, qui élimine les caractéristiques distinctives d'un groupe, et qui peut être favorisé par une politique officielle (comme le «creuset» américain).

CAPITAUX D'AMORÇAGE: Fonds accordés pour la mise en place d'un projet; il est habituellement entendu que l'organisme bénéficiaire n'aura pas besoin de fonds supplémentaires pour le maintien du projet ou qu'il pourra en obtenir d'autres sources.

CONTACT DES YEUX: Dans les diverses cultures, le contact des yeux ne s'établit pas de la même façon entre les gens. Au cours d'une conversation, alors que les membres de certaines cultures regardent leur interlocuteur droit dans les yeux, d'autres n'établissent presque pas de contact visuel.

DISCRIMINATION: Le fait de traiter consciemment un individu ou un groupe en fonction de préjugés, au lieu de s'en tenir aux mérites de chacun. Ainsi, le préjugé est une mentalité, tandis que la discrimination sous-entend une activité.

DISCRIMINATION À REBOURS: Expression utilisée, en général par les détracteurs des programmes d'action positive, pour décrire l'exclusion apparente, dans certains postes, de personnes appartenant au groupe majoritaire en raison de ces programmes.

DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE: Discrimination non intentionnelle, institutionnalisée; par exemple, les méthodes d'embauche ou les conditions d'admissibilité peuvent avoir pour effet d'exclure certains groupes minoritaires. On parle également de racisme «institutionnel».

DISTANCE SOCIALE: La distance que les gens conviennent de garder entre eux pendant une conversation varie d'une culture à l'autre et, au sein d'une même culture, en fonction des situations.

EFFET DE REFROIDISSEMENT: Situation dans laquelle une personne ne pose pas sa candidature à un poste parce qu'elle craint d'y être mal reçue; cette crainte se manifeste généralement lorsque le milieu de travail ne compte aucun employé semblable à la personne concernée.

ENSEIGNEMENT IMPLICITE: Inculcation implicite, en milieu scolaire, de normes et d'attentes socio-économiques. Ces normes et attentes sont si bien intégrées à l'enseignement qu'elles sont rarement contestées ou remises en question.

ETHNOCENTRIQUE: Qui considère sa propre race comme étant la plus importante et qui juge les autres cultures de façon négative ou les tient pour inférieures parce que leurs membres font les choses différemment.

FINANCEMENT DE BASE: Fonds offerts pour assurer l'administration courante d'un organisme, par opposition à des programmes précis.

GROUPES CIBLES: Groupes désavantagés ou sous-représentés dont on essaie d'accroître la participation par le biais d'un programme d'action positive.

INFRACTION DE RESPONSABILITÉ STRICTE: Infraction punissable sans qu'il soit nécessaire de prouver l'intention criminelle pour que l'inculpé soit reconnu coupable.

IMPOSITION DE PEINES NON CARCÉRALES: Programme selon lequel le tribunal ordonne à l'inculpé de participer à des services communautaires ou d'indemniser sa victime, comme solution de rechange à l'incarcération.

INTÉGRATION: Processus nettement distinct de l'assimilation qui permet aux groupes ou aux individus de participer pleinement à la vie politique, économique et socio-culturelle du pays.

LONGUEUR DES PAUSES: Les silences dont est ponctuée une conversation varient d'une culture à l'autre. Ils indiquent normalement aux interlocuteurs qu'ils peuvent intervenir; lorsque personne ne parle après une pause appropriée, celui qui avait la parole se sent libre de poursuivre.

PEUPLES AUTOCHTONES: L'expression est utilisée dans le présent rapport, comme dans la Loi constitutionnelle de 1982, pour désigner les Indiens du Canada, les Inuit et les Métis.

POLITIQUE DE MULTICULTURALISME: Politique qui vise à promouvoir l'intégration, et non l'assimilation, des groupes minoritaires dans la société, tout en aidant ceux qui le souhaitent à préserver leur identité culturelle distincte, comme la «mosaïque culturelle» canadienne. Dans le présent rapport, cette notion englobe également les questions de races.

PRÉJUGÉ: Préjuger signifie littéralement juger d'avance; le préjugé caractérise un individu qui porte un jugement habituellement défavorable sur un autre individu qu'il ne connaît pas, en lui attribuant les caractéristiques attachées au groupe auquel il appartient. C'est plus une question d'attitude que de comportement.

PROGRAMMES D'ACTION POSITIVE: Ces programmes servent généralement à examiner les méthodes actuelles de recrutement et d'embauchage en vue de recommander des changements visant des objectifs plus précis à court terme. Ces programmes peuvent même être obligatoires et, dans certains cas, des cibles peuvent être fixées; on parle alors aussi de programmes sélectifs. Le gouvernement peut aussi se servir du respect de l'obligation contractuelle comme moyen d'étendre les programmes d'action positive au secteur privé, en exigeant que les sociétés qui obtiennent des contrats gouvernementaux appliquent des programmes de ce genre.

PROGRAMMES D'ÉGALITÉ DE CHANCES: Essentiellement, ces programmes, qui représentent la démarche la moins active, servent à surveiller et à évaluer les progrès réalisés dans l'application d'une politique consistant à identifier les groupes désavantagés et à fixer pour eux des objectifs généraux d'emploi ou de promotion.

PROGRAMMES D'ÉTABLISSEMENT: Programmes destinés à aider les nouveaux immigrants à s'intégrer à la société. Il s'agit en général de programmes de formation linguistique, d'orientation, de logement et d'aide sociale.

PROGRAMME D'EXTENSION: Programme destiné à faire mieux connaître au grand public ou à des groupes précis les programmes et les services assurés par un organisme, ou à y accroître la participation.

RACISME: Discrimination fondée sur l'origine raciale, nationale ou ethnique, ou sur la couleur.

SANCTIONS: Un aspect des politiques anti-discrimination; il s'agit en général de lois qui interdisent les actes de discrimination ou fournissent des recours juridiques aux victimes de tels actes (par exemple, la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Charte des droits et libertés et les lois provinciales sur les droits de la personne).

SOCIÉTÉ PLURALISTE: Société formée d'individus appartenant à différents groupes ethniques, raciaux, linguistiques ou religieux; elle peut résul- ter de l'évolution démographique (c'est le cas de la Suisse, de la Yougoslavie et de nombreux États africains) ou de l'immigration (notamment au Canada, aux États-Unis et en Australie).

STÉRÉOTYPE: Image figée attribuant certaines caractéristiques et certaines habitudes à un groupe ethnique ou racial donné.

SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT: Fonds offerts pour assurer l'administration courante d'un organisme, par opposition à des programmes précis.

Les personnes et groupes suivants ont témoigné devant le Comité spécial:
Ad Hoc Committee on Media and Race Relations (fascicule No. 16)
Ade, George (fascicule No. 14)
Agecoutay, Claudia (fascicule No. 20)
Ahenakew, Chef David (fascicule No. 2)
Akali Singh Sikh Society (fascicule No. 24)
Alberta Association for Multicultural Education (fascicule No. 23)
Alcindor, Anthony (fascicule No. 13)
Ali, Mumtaz M. (fascicule No. 24)
Allan, John (fascicule No. 25)
Allen, Keith (fascicule No. 14)
Alliance de la fonction publique du Canada (fascicule No. 10)
Alternatives to Racism (fascicule No. 25)
Anania, Silvana (fascicule No. 13)
Anderson, Wolseley (fascicule No. 14)
Antoine, Delano (fascicule No. 17)
Arany, Maria Kovacs (fascicule No. 13)
Armstrong, Lynda Edith (fascicule No. 16)
Armstrong, William (fascicule No. 9)
Ash, Don (fascicule No. 30)
Assanand, Shashi (fascicule No. 25)
Assembly of First Nations (fascicule No. 2)
Association des journalistes ethniques du Québec (fascicule No. 13)
Association nationale des Canadiens d'origine indienne (fascicule No. 11)
Association canadienne des annonceurs incorporée (fascicule No. 16)
Association canadienne des commissaires d'écoles (fascicule No. 18)
Association des médecins haïtiens à l'étranger (fascicule No. 13)
Associés Inter Culturels (fascicule No. 17)
Athans, David (fascicule No. 25)
Atwal, Gurdeep Singh (fascicule No. 25)
Aulak, Pritam Singh (fascicule No. 24)
Aune, Roxana (fascicule No. 26)
Awan, Sadiq N. (fascicule No. 10)
Azzaria, Louis M. (fascicule No. 3)

B.C. Organization to Fight Racism (fascicule No. 24)
Bai, David (fascicule No. 23)
Baker, Roy. C. (fascicule No. 19)
Ballentine, Bill (fascicule No. 16)
Bamfield, Calvin (fascicule No. 4)
Batchelor, Barrington de V. (fascicule No. 4)
Bayne, Clarence (fascicule No. 3)
Bean, Daryl T. (fascicule No. 10)
Berlin, Mark (fascicule No. 10)
Bertley, Leo (fascicule No. 13)
Blackman, Joanne (fascicule No. 25)
Blane, Robert (fascicule No. 14)
Boal, Sarwan (fascicule No. 24)
Board of Education of the Borough of North York, Multicultural Leadership Program (fascicule No. 14)
Borovoy, Alan (fascicule No. 14)
Brathwaite, Keren (fascicule No. 17)
British Columbia Association of Social Workers (fascicule No. 25)
British Columbia Civil Liberties Association (fascicule No. 25)
Brown, Lolita (fascicule No. 18)
Buchignani, N. (fascicule No. 23)

Bugg, Bess (fascicule No. 21)
Bukhari, Yawar (fascicule No. 25)

CKFM (fascicule No. 16)
Cadloff, Kevin (fascicule No. 13)
Cairns, Rosemary (fascicule No. 21)
Campbell, Barbara (fascicule No. 12)
Canadian Black Performers Association (fascicule No. 16)
Canadian Civil Liberties Association (fascicule No. 14)
Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education (fascicule No. 14)
Canadian Japanese Citizen Association (fascicule No. 15)
Cardozo, Andrew (fascicule No. 8)
Carroll, Bonnie (fascicule No. 10)
Catre, Mel (fascicule No. 18)
Central Vancouver Island Multicultural Society (fascicule No. 25)
Centre de recherche-action sur les relations raciales (fascicule No. 13)
Chan, Lewis (fascicule No. 9)
Chanda, Mutale (fascicule No. 14)
Charles, Keith (fascicule No. 9)
Checkeris, Ernie (fascicule No. 18)
Cheng, Vincent (fascicule No. 17)
Chinese Benevolent Association (fascicule No. 24)
Chinese Canadian National Council (fascicule No. 14)
Chinese Graduates Association of Alberta (fascicule No. 23)
Chinese Interpreter and Information Services (fascicule No. 17)
Chu, Joyce (fascicule No. 17)
Clifton, Rodney (fascicule No. 19)
Coalition of Visible Minorities (fascicule No. 12)
Coalition nationale des noirs du Canada (fascicule No. 3)
Coelho, Kevin (fascicule No. 11)
Collenette, l'hon. David (fascicule No. 2, 2S/32P)
Comité consultatif (Ville d'Ottawa) des minorités visibles (fascicule No. 10)
Commission canadienne des droits de la personne (fascicule No. 1)
Commission des droits de la personne de l'Ontario (fascicule No. 16)
Commission des droits de la personne de la Saskatchewan (fascicule No. 20)
Commission des droits de la personne du Manitoba (fascicule No. 19)
Commission des droits de la personne du Nouveau Brunswick (fascicule No. 12)
Committee for Racial Justice (fascicule No. 24)
Committee on Community, Race and Ethnic Relations, City of North York (fascicule No. 15)
Communauté huttérite du Manitoba (fascicule No. 19)
Congrès juif canadien (fascicule No. 5)
Congrès juif canadien - région pacifique (fascicule No. 24)
Congrès national des femmes noires (fascicule No. 13)
Conseil canadien des chrétiens et des juifs (fascicule No. 7)
Conseil canadien des femmes musulmanes (fascicule No. 23)
Conseil canadien sur le multiculturalisme (fascicule No. 26)
Conseil des communautés musulmanes du Canada (fascicule No. 24)
Co-operators Insurance Co. (fascicule No. 20)
Council of India Societies of Edmonton (fascicule No. 23)
Council of National Ethnocultural Organizations (fascicule No. 9)
Council of Yukon Indians (fascicule No. 22)
Cross-Cultural Communications Centre (fascicule No. 14)
Currents Magazine (fascicule No. 5)

Day, Shelagh (fascicule No. 20)
Dedijer, Marion (fascicule No. 25)

Delgado, Pascual (fascicule No. 13)
Denison, John (fascicule No. 1)
DesRoches, Pierre (fascicule No. 9)
Dharmalingin, A. (fascicule No. 16)
Dias, Maud (fascicule No. 26)
Dick, Chef Arthur (fascicule No. 24)
Direction des droits de la personne du Secrétariat d'État (fascicule No. 1)
Direction générale du multiculturalisme du Secrétariat d'État (fascicule No. 1, 1S du 32P; fascicule No. 2, 2S du 32P)
Doldron, Courtney (fascicule No. 14)
Douglas, Anthony (fascicule No. 14)
Downs, Barbara (fascicule No. 26)
D'Oyley, Vincent (fascicule No. 26)
Dubé, Wilma (fascicule No. 25)
Dubois, Peter (fascicule No. 20)

Eaton, George (fascicule No. 14)
Eaton, Kathleen (fascicule No. 14)
Edmonton Immigrant Services Association (fascicule No. 23)
Edmonton Police Department (fascicule No. 23)
Elliston, Inez (fascicule No. 17)
Endicott, Fran (fascicule No. 18)
Eng, Suzan (fascicule No. 16)
Ethnikos Management Consultants of Canada (fascicule No. 8)

Faggiolo, G. (fascicule No. 27)
Fahlman, Lila (fascicule No. 23)
Fairweather, Gordon (fascicule No. 1)
Farm Workers' Legal Services (fascicule No. 24)
Fawcett, Rhonda (fascicule No. 20)
Fayant, Bill (fascicule No. 20)
Fédération canadienne des associations vietnamiennes (fascicule No. 2)
Fédération canadienne des enseignants (fascicule No. 6)
Fédération Canado-Arabe (fascicule No. 3)
Fédération des nations indiennes de la Saskatchewan (fascicule No. 20)
Federation of Sikh Societies of Canada (fascicule No. 1)
Fillipoff, Sam Simijon (fascicule No. 25)
Flaherty, Coleen (fascicule No. 21)
Fleming, l'hon. Jim (fascicule No. 1, 2S/32P)
Foss, John (fascicule No. 16)
François, James (fascicule No. 12)
Fraternité Multiculturelle de Québec Inc. (fascicule No. 13)
Frerichs, Eilert (fascicule No. 18)
Fung, Kwok (fascicule No. 17)

Gazee, Cliff (fascicule No. 3)
Ghanem, Ibranim (fascicule No. 12)
Gibson, Dale (fascicule No. 19)
Gill, Charan (fascicule No. 24)
Gold, Sylvia (fascicule No. 6)
Goldbloom, Victor (fascicule No. 7)
Gonzalez, Teresa (fascicule No. 14)
Good, Jerry (fascicule No. 16)
Gosal, Mohinder Singh (fascicule No. 1)
Grange, Hamelin (fascicule No. 16)
Greenspon, Lawrence (fascicule No. 10)
Gresseau, Ernst (fascicule No. 13)

Grewal, Mohinder (fascicule No. 25)
Grewal, Sahnsher Singh (fascicule No. 17)
Greyeyes, Armand (fascicule No. 20)
Guru Nanak Sikh Temple Society (fascicule No. 24)

Halford, Ron (fascicule No. 18)
Hall, Ranjit (fascicule No. 11)
Hanna, Irene (fascicule No. 20)
Hanson, Bill (fascicule No. 20)
Harris, Milton (fascicule No. 5)
Hasenack, Rolf (fascicule No. 10)
Head, Wilson (fascicule No. 5)
Henry, Frances (fascicule No. 5)
Highway, Dan (fascicule No. 19)
Hird, Lynda (fascicule No. 25)
Ho, Esther (fascicule No. 17)
Hofer, Jacob (fascicule No. 19)
Hryniuk, Stella (fascicule No. 19)
Hull, Jeremy (fascicule No. 19)
Human Services of Scarborough (fascicule No. 18)
Hurd, Jeanne-Marie (fascicule No. 23)

Ijaz, Ahmed (fascicule No. 16)
Imai, George (fascicule No. 15)
Immigrant Services Society of British Columbia (fascicule No. 24)
Immigrant Settlement Board (fascicule No. 26)
India Immigrant Aid Services (fascicule No. 16)
Inouye, Ritsuko (fascicule No. 15)
Intercultural Association of Greater Victoria (fascicule No. 25)
International Briefing Associates (fascicule No. 25)
International YMCA of Montreal (fascicule No. 13)
Interprovincial Association on Native Employment (fascicule No. 20)
Islam-West Associates (fascicule No. 16)

Jackson, Ray (fascicule No. 22)
Jackson, Vera (fascicule No. 13)
Jain, Harish (fascicule No. 7)
Jamaican Canadian Association (fascicule No. 15)
James, Rupert (fascicule No. 15)
Japanese Business and Professional Association (fascicule No. 15)
Javed, A. Hamid (fascicule No. 10)
Jheeta, Mota Singh (fascicule No. 24)
Joe, Debra (fascicule No. 25)
Joe, Margaret (fascicule No. 22)
Johnston, Kerry (fascicule No. 1, 1S/32P; fascicule No. 2, 2S/32 P)
Johnstone, Anthony (fascicule No. 12)
Joyal, Shreesh (fascicule No. 20)
Juneau, Pierre (fascicule No. 9)
Juriansz, Russell (fascicule No. 1)

Kalsi, Virmal Singh (fascicule No. 24)
Kennerley, Michael (fascicule No. 16)
Khaki, Aziz (fascicule No. 24)
Khaladkar, Vikas (fascicule No. 20)
Khalsa Diwan Society (fascicule No. 24)
Khuon, Khun-Neay (fascicule No. 13)
Kinsella, Noël (fascicule No. 12)
Knight, Stanley (fascicule No. 26)

Koesky, Marty (fascicule No. 14)
Koilpillai, Robinson (fascicule No. 23)
Kontz, Michael (fascicule No. 20)
Kuziak, Marion (fascicule No. 20)
Kyi, Joyce (fascicule No. 24)

Lal, Stein (fascicule No. 21)
Lam, Leatrice (fascicule No. 19)
Land, Edith (fascicule No. 7)
Lawrence, Les (fascicule No. 9)
Lazar, Barry (fascicule No. 13)
Le, Can (fascicule No. 2)
Leblanc, Philippe (fascicule No. 1)
Ledhi, Abdul (fascicule No. 17)
Lee, Art (fascicule No. 26)
Lee, Rose (fascicule No. 14)
Lee, Siu Keong (fascicule No. 14)
Lennie, Ernie (fascicule No. 21)
Leone, Laureano (fascicule No. 9)
Li, Belinda (fascicule No. 17)
Ligue des droits de la personne (fascicule No. 1)
Lombardi, Révérend Père Massey (fascicule No. 15)
Lorentowitcz, Genie (fascicule No. 14)
Low, Martin (fascicule No. 27)
Lowe, Jeffrey S. (fascicule No. 24)
Ludwig, Israel A. (fascicule No. 19)
Lunney, Chief R. (fascicule No. 23)
Luther, Rashmi (fascicule No. 3)

MacGuigan, l'hon. Mark (fascicule No. 27)
MacKinnon, Wayne (fascicule No. 10)
Magnat, Joseph (fascicule No. 5)
Maison d'Haïti (fascicule No. 13)
Malik, Waheed (fascicule No. 13)
Manitoba Department of Highways (fascicule No. 19)
Mansfield, Erik (fascicule No. 3)
Manywounds, Peter (fascicule No. 2)
Marchi, George (fascicule No. 8)
Marshall, Suzanne (fascicule No. 14)
Mason, Tom (fascicule No. 24)
Mastai, Judith (fascicule No. 25)
Matas, David (fascicule No. 1)
Mayor's Committee on Race Relations, ville de Toronto (fascicule No. 16)
McCreath, Peter L. (fascicule No. 12)
McDonald, Adrian (fascicule No. 12)
McDougall, Dan (fascicule No. 23)
McFadyen, John (fascicule No. 16)
McLeod, Keith (fascicule No. 14)
McMillan, Michael E. (fascicule No. 27)
McMurtry, l'hon. Roy (fascicule No. 16)
Mercury, J.A. (fascicule No. 15)
Metis Association of the Northwest Territories (fascicule No. 21)
Metropolitan Separate School Board (fascicule No. 14)
Miller, Earl (fascicule No. 16)
Miner, Michael (fascicule No. 25)
Ministère de la Justice (fascicule No. 27)

Ministère de l'Éducation, province de la Nouvelle-Écosse (fascicule No. 12)
Mirhady, Katherine (fascicule No. 24)
Mitchel, Deanna (fascicule No. 25)
Mock, Karen (fascicule No. 17)
Montani, Adrienne (fascicule No. 25)
Morris, Hugh (fascicule No. 14)
MOSAIC (fascicule No. 26)
Mosaic Multicultural Council (fascicule No. 20)
Mosemann, Vandra (fascicule No. 17)
Mosley, R.G. (fascicule No. 27)
Moss, Penny (fascicule No. 18)
Mountjoy, Terry (fascicule No. 20)
Muinuddin, Muin (fascicule No. 16)
Mukherjee, Alok (fascicule No. 16)
Multicultural Association of Fredericton, Inc. (fascicule No. 12)
Multicultural Association of Nova Scotia (fascicule No. 12)
Multicultural Association of the Northwest Territories (fascicule No. 21)
Multicultural Council of Saskatchewan (fascicule No. 20)
Multicultural Leadership Program, Board of Education of the Borough of East York (fascicule No. 14)
Munnalal, Sheila (fascicule No. 25)
Muszynski, Leon (fascicule No. 18)

Naik, Hasu (fascicule No. 12)
Nasim, Anwar (fascicule No. 9)
Naskapi Band Council (fascicule No. 13)
Nation Dene (fascicule No. 21)
National Association of Japanese Canadians (fascicule No. 15)
National Capital Alliance on Race Relations (fascicule No. 3)
National Federation of Pakistani Canadians (fascicule No. 10)
Native Council of Nova Scotia (fascicule No. 12)
Native Counselling Services of Alberta (fascicule No. 23)
Native Metals Industry (fascicule No. 20)
Negro Community Centre (fascicule No. 13)
Ng, Ching-Wo (fascicule No. 23)
Ng, Winnie (fascicule No. 14)
Nguyen, B.H. (fascicule No. 2)
Nguyen, S.D. (fascicule No. 2)
Nichols, W. (fascicule No. 13)
Niemi, Fo (fascicule No. 13)
Nkolo, Jean-Victor (fascicule No. 13)
Nolan, Richard (fascicule No. 1)
Northern Women's Coalition (fascicule No. 21)
Northwest Territories Arts and Crafts Council (fascicule No. 21)
Northwest Territories Council for Disabled Persons (fascicule No. 21)
Nova Scotia Teachers' Union (fascicule No. 12)

Ontario Multicultural Association (fascicule No. 14)
Organization for Caribbean-Canadian Initiatives (fascicule No. 14)
Orientation Adjustment Services for Immigrants Society (fascicule No. 25)
Osborne, Fleurette (fascicule No. 20)
Ouellet, Fernand (fascicule No. 13)

Pagtakhan, Rey (fascicule No. 19)
Paluaja, Roy (fascicule No. 18)
Parekh, Navin (fascicules No. 9 and 10)
Paris, Charles (fascicules No. 24 and 25)
Patel, Dhiru (fascicule No. 1, 1S/32P; fascicule No. 2, 2S/32P)

Perigny, Jacquie (fascicule No. 20)
Perseau, Ken (fascicule No. 12)
Peterson, Dawne (fascicule No. 20)
Pinkus, Philip (fascicule No. 25)
Poe-Mutuma, Chimbo (fascicule No. 15)
Poirier, Linda (fascicule No. 1)
Province de la Nouvelle-Écosse, Ministère de l'Éducation (fascicule No. 12)

Qaadri, Mohammad S. (fascicule No. 14)
Queen Mary Community School (fascicule No. 25)

Radcliffe, Michael (fascicule No. 19)
Raynor, G.T. (fascicule No. 1)
Rees, Tim (fascicule No. 5)
Regina Civil Liberties Association (fascicule No. 20)
Reid, Daniel (fascicule No. 24)
Reitz, J.G. (fascicule No. 16)
Robertson, Lloyd (fascicule No. 20)
Robertson, Mary (fascicule No. 13)
Robson, R.A.H. (fascicule No. 25)
Rose, Alan (fascicule No. 5)
Routledge, Don (fascicule No. 21)
Russell, Roberta (fascicule No. 1)

Saini, Gulshan R. (fascicule No. 12)
Saint-Phard, Lemercier (fascicule No. 13)
Samagh, Bakishish Singh (fascicule No. 1)
Samson, Pierre (fascicule No. 10)
Sandborn, Calvin (fascicule No. 24)
Sanderson, Chef Sol (fascicule No. 20)
Sandhu, Gian (fascicule No. 24)
Saskatchewan Association of Friendship Centres (fascicule No. 20)
Saskatchewan Association of Human Rights (fascicule No. 20)
Saskatchewan Coalition Against Racism (fascicule No. 20)
Saskatchewan Power Corporation (fascicule No. 20)
Saskatchewan Telecommunications (fascicule No. 20)
Schlesinger, Frank (fascicule No. 5)
Serrano, Naomi (fascicule No. 25)
Shanks, Harry (fascicule No. 23)
Shannon, Neil (fascicule No. 3)
Shastry, Serena (fascicule No. 14)
Shead, Bill (fascicule No. 19)
Shefman, Alan (fascicule No. 1)
Shortall, Brian (fascicule No. 6)
Siddiqui, Haroon (fascicule No. 7)
Sidhu, Gurmeet (fascicule No. 23)
Singh, Gurcharan (fascicule No. 1)
Singh, Mohinder (fascicule No. 24)
Singh, Prem (fascicule No. 24)
Smith, Ricardo (fascicule No. 1)
Smith-Castillo, Maria A. (fascicule No. 17)
Social Planning Council of Metropolitan Toronto (fascicule No. 18)
Société multiculturelle de Vancouver (fascicule No. 25)
Société Radio-Canada (fascicule No. 9)
South Asian Origins Liaison Committee (fascicule No. 17)
South Vancouver Neighbourhood House (fascicule No. 26)
Souza, Tony (fascicule No. 18)

Special Council Commitee on Race Relations, ville de Vancouver (fascicule No. 24)
Spence, R. (fascicule No. 25)
Spencer, Bob (fascicule No. 18)
Spiekerman, C. (fascicule No. 25)
Stanley, Tim (fascicule No. 24)
Stewart, Mari (fascicule No. 20)
Stinson, Art (fascicule No. 10)
Sumiya, Mits (fascicule No. 15)
Surrey Delta Immigrant Services Society (fascicule No. 25)

Tang, Lily (fascicule No. 23)
Tator, Carol (fascicule No. 5)
Taylor, Brenda (fascicule No. 7)
Taylor, Roberta (fascicule No. 25)
Télémaque, J. (fascicule No. 13)
Thompson, Melbourne (fascicule No. 14)
Todd, Cole (fascicule No. 14)
Tologanak, l'hon. Kane (fascicule No. 21)
Tomlinson, John (fascicule No. 14)
Toronto Board of Education (fascicule No. 18)
Tourangeau, Larry (fascicule No. 21)
Trail and District Multicultural Immigrant Information and Referral Centre (fascicule No. 25)
Transitional Year Program, Université de Dalhousie (fascicule No. 12)
Transitional Year Program, Université de Toronto (fascicule No. 14)
Tyler, Dave (fascicule No. 20)

Ubale, Bhausaheb (fascicule No. 16)
United Council of Philippino Associations (fascicule No. 19)
Université de Dalhousie, Transitional Year Program (fascicule No. 12)
Université de Toronto, Transitional Year Program (fascicule No. 14)
Urban Alliance on Race Relations (fascicule No. 5)

Vancouver School Board Trustees (fascicule No. 25)
Vaness, A. (fascicule No. 23)

Waldner, David (fascicule No. 19)
Wall, A. Martin (fascicule No. 14)
Walmsley, Chris (fascicule No. 25)
Warren, Christine (fascicule No. 24)
Waterson, Karolyn (fascicule No. 12)
Watson, Avra (fascicule No. 20)
West-Indian Canadian Association (fascicule No. 4)
White, Hilary (fascicule No. 25)
Wild, Jo (fascicule No. 25)
Wilkinson, Paul (fascicule No. 13)
Winterton, Don (fascicule No. 25)
Wittig, Lloyd (fascicule No. 20)
Wlodyka, Andrew (fascicule No. 25)
Wolf, Sharon (fascicule No. 5)
Woo, Bernard (fascicule No. 17)
Wood, Merry (fascicules No. 25 and 26)

Yacht, Gwen (fascicule No. 24)
Yee, Bill (fascicule No. 24)

Zaifman, Ken (fascicule No. 19)
Zayid, Ismal (fascicule No. 3)
Zruzeniski, Ron (fascicule No. 20)

Les personnes et groupes suivants ont contribué au travail du Comité spécial:

Ad Hoc Commitee on Media and Race Relations
Adam, Heribert — Burnaby, Colombie-Britannique
Affaires indiennes et du Nord Canada
Afro-Asian Foundation of Canada
Age and Opportunity Centre Inc. — Winnipeg, Manitoba
Akali Singh Sikh Society
Alavo, Yves — Montréal, Québec
Alberta Association for Multicultural Education
Alberta Cultural Heritage Council
Alexander, Philip H. — Windsor, Ontario
Allen, Floyd — Calgary, Alberta
Alliance de la fonction publique du Canada
Alternatives to Racism
American-Arab Anti-Discrimination Committee, Montreal Division
Anand, T.R. — Beaconsfield, Québec
Andrews, Carolyn — Halifax, Nouvelle-Écosse
Andrews, Margaret — Burnaby, Colombie-Britannique
Andrews, R.F. — Willowdale, Ontario
Arab Canadian Association of the Atlantic Provinces
Arif, Ayat B. — Nepean, Ontario
Armogan, George — Downsview, Ontario
Ashraf, Naz Ikramullah — Ottawa, Ontario
Asian Multicultural Community Services
Asian Study Circle — Prince George, Colombie-Britannique
Assembly of First Nations
Association canadienne d'appui aux populations autochtones
Association canadienne des annonceurs incorporée
Association canadienne des commissaires d'écoles
Association canadienne pour la santé mentale
Association des journalistes ethniques du Québec Inc.
Association des médecins haïtiens à l'étranger
Association for Baha'I Studies
Association Forum du Pakistan Inc.
Association multiculturelle de la Nouvelle-Écosse
Association nationale des Canadiens d'origine indienne
Association nationale des Canadiens d'origine indienne — de Montréal
Association nationale des Canadiens d'origine indienne — de Vancouver
Association nationale des Canadiens d'origine indienne — de Winnipeg
Association of Canadian Publishers
Association of Pakistani Canadians
Association of Women of India in Canada
Associés Inter Culturels
Atlantic Conference on Learning Disabilities

Baldwin, Patricia — Vancouver, Colombie-Britannique
Barker, Robert, maire de la ville de Peterborough, Ontario
Bassi, Gurmail Singh — Red Deer, Alberta
Bastla, Clifford — London, Ontario
Basu, Robi — Calgary, Alberta
Batchelor, B. de V. — Kingston, Ontario
Belfry, Rob — Ottawa, Ontario
Belgrave, Philip — Ottawa, Ontario
Bell, Mark — Ottawa, Ontario
Ben-Tahir, T. — Ottawa, Ontario

Berlin, Mark L. — Ottawa, Ontario
Biolik, Anna — Ottawa, Ontario
Bird, M. — Calgary, Alberta
Black Cultural Centre of Nova Scotia
Blackman, Joanne — Nanaimo, Colombie-Britannique
Bled, Cynthia — Ottawa, Ontario
Blumenstein, J.H. — Montréal, Québec
Board of Education, Borough of East York
Board of School Trustees of School District N. 39 — Vancouver, Colombie-Britanique
Bradley, Ken — Edmonton, Alberta
Brant, C.C. — London, Ontario
British Columbia Association of Social Workers
British Columbia Civil Liberties Association
British Columbia Federation of Labour
British Columbia Human Rights Coalition
British Columbia Organization to Fight Racism
British Columbia Task Force on Immigrant Women
British Columbia Telephone Company
Brown, T. — Toronto, Ontario
Buchignani, Norman — Lethbridge, Alberta
Buckley, Robert — Priceville, Ontario
Buffalo Jazz Society
Bylok, Zdzislaw — Downsview, Ontario

CBCT-TV — Toronto, Ontario
CKFM Radio — Toronto, Ontario
CN Rail
Calgary Board of Education
Calgary Herald
Calgary Immigrant Aid Society
Calgary North Federal Liberal Association
Calgary Police Service
Callender, Ronald — Vancouver, Colombie-Britannique
Calzavara, Liviana — Toronto, Ontario
Cameron, Pearl H. — Burlington, Ontario
Campbell, C.M. — West Vancouver, Colombie-Britannique
Campbell, J. — Kentville, Nouvelle-Écosse
Canada Sri Lanka Association
Canadian Association for Free Expression
Canadian Black Performers Association
Canadian Centre for a Changing Society — Vancouver, Colombie-Britannique
Canadian Civil Liberties Association
Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education
Canadian Federation of the Sisters of St. Joseph of the Diocese of Hamilton
Canadian Holocaust Remembrance Association
Canadian Muslim Mission
Canadian Paraplegic Association
Canorient Christian Association
Cardozo, Andrew — Ottawa, Ontario
Caribbean Canadian Initiatives and Affiliates — Haitian Brotherhood of Canada and West Indian Social and Cultural Society
Carroll, Bonnie — Ottawa, Ontario
Carter, L.E. — Surrey, Colombie-Britannique
Carvalho, U.F. — Islington, Ontario
Case, Winslow A. — Sudbury, Ontario
Catholic Community Services of York Region

Causton, Gordon — Pefferlaw, Ontario
Central Organization of Sudeten-German Clubs in Canada
Central Vancouver Island Multicultural Society
Centre communautaire des Noirs — Montréal, Québec
Centre d'information sur l'unité canadienne
Centre de Recherche-action sur les relations raciales
Centre de Recherches Caraïbes — Université de Montréal
Centre for Developing Area Studies
Centre for Urban and Community Studies
Chadee, Sylvan — Ottawa, Ontario
Chamberlain, David — Edmonton, Alberta
Chan, Elaine — New Westminster, Colombie-Britannique
Chatterjee, S.K. — Ottawa, Ontario
Cheah, H.C. — Etobicoke, Ontario
Cheeseman, Joan — Oshawa, Ontario
Children's Aid Society of Metropolitan Toronto
Chinese Benevolent Association
Chinese Graduates Association in Alberta
Chinese Interpreter & Information Services
Chinese Neighbourhood Society of Montreal
Chung, Henry Fineman — St. Albert, Alberta
Citizens for Foreign Aid Reform (C-Far)
Citizens for Public Justice — Toronto, Ontario
City of North York — Race Relations Committee
City of Toronto — Mayor's Committee on Community and Race Relations
City of Vancouver — Special Council Committee on Race Relations
Clifton, Rodney — Winnipeg, Manitoba
Clinique juridique communautaire d'Ottawa-Carleton
Clinique psychosociale des haïtiens/haïtiennes de Montréal Inc.
Coalition for Visible Minorities
Cohn, Shirley — Burnaby, Colombie-Britannique
Comité conjoint haïtien sur le Sida
Comité consultatif (ville d'Ottawa) des minorités visibles
Commission canadienne des droits de la personne
Commission d'emploi et d'immigration du Canada
Commission de la fonction publique du Canada
Commission des droits de l'homme du Nouveau-Brunswick
Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse
Commission des droits de la personne de l'Ontario
Commission des droits de la personne de la Saskatchewan
Commission des droits de la personne du Manitoba
Commission des droits de la personne du Québec
Committee for Racial Equality
Committee for Racial Justice — Vancouver, Colombie-Britannique
Committee on Community Race and Ethnic Relations, City of North York
Committee on Tolerance and Understanding
Commonwealth Expedition (Comex) Canada
Community Services Council (Newfoundland & Labrador)
Coney, B. — Toronto, Ontario
Conférence des évêques catholiques du Canada
Congrès canadien des femmes musulmanes
Congrès canadien du travail
Congrès des femmes noires du Canada
Congrès juif canadien
Congrès juif canadien — région du pacifique
Congrès national des femmes noires — Comité régional de Montréal

Conseil canadien des chrétiens et des juifs
Conseil canadien du multiculturalisme
Conseil canadien pour l'entente raciale
Conseil catholique de l'expression anglaise inc.
Conseil co-opérative haïtienne des unités
Conseil des communautés musulmanes du Canada
Conseil des organismes nationaux ethnoculturels du Canada
Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick
Conseil national des canadiens chinois
Conseil national des femmes du Canada
Co-operators Insurance Co.
Cossar, John — London, Ontario
Council for Yukon Indians
Council of Concerned Pakistanis Abroad
Council of India Societies of Edmonton
Council of Jamaicans in Ontario
Cross-Cultural Communications Centre
Currents Magazine

Dane, Perry — Edmonton, Alberta
Dasko, Donna — Toronto, Ontario
Davison, Charles B. — Edmonton, Alberta
De Boon, Mr. and Mrs. Ben G. — Lacombe, Alberta
Deboran, Joe — Toronto, Ontario
Dennis, A. G. — Winnipeg, Manitoba
Département du Secrétariat d'État
Department of Counselling Psychology, Université de la Colombie-Britannique
Dighe, Subhash, G. — Hamilton, Ontario
Direction des droits de la personne du Secrétariat d'État
Direction générale du multiculturalisme du Secrétariat d'État
Dirks, l'hon. Gordon — Regina, Saskatchewan
Donahoe, l'hon. Terence — Halifax, Nouvelle-Écosse
D'Oyley, Vincent — Vancouver, Colombie-Britannique
Drummond, Shirley — Toronto, Ontario
Dubé, J.M. — Nanaimo, Colombie-Britannique
Dubé, V. — Nanaimo, Colombie-Britannique

Ealam Tamil Association of Alberta
East Indian Community of Canada
Eastside Youth Project
Edmonton Immigrant Services Association
Edmonton Multicultural Society
Edmonton Police Department
Eldor Mines
Ellis, G.L.T. — Stevensville, Ontario
Emerson, Sandra — Gibson, Colombie-Britannique
Erin Research
Ethnikos Management Consultants of Canada

Farmworkers Legal Services Project — Abbotsford, Colombie-Britannique
Fédération canadienne des associations vietnamiennes
Fédération canadienne des droits et libertés
Fédération canadienne des enseignants
Fédération Canado-Arabe
Fédération des groupes ethniques du Québec, Inc.
Fédération des nations indiennes de la Saskatchewan

Fédération des travailleurs du Nouveau Brunswick
Federation of Pakistani Canadians
Federation of Sikh Societies of Canada
Fenn, Anthony — Willowdale, Ontario
Feyz, Mark — Mississauga, Ontario
Flynn, F.G. — Montréal, Québec
Fogarty, l'hon. Albert — Charlottetown, Ile du Prince Edouard
Folk, l'hon. Rick — Regina, Saskatchewan
Forbes, James — St. Catherines, Ontario
Fraternité multiculturelle de Québec Inc.
Fretz, O. — Montréal, Québec
Friesen, John — Calgary, Alberta
Fuykschot, Cornelia — Gananoque, Ontario
Fyke, Ethroe — Penrose, Saskatchewan

Gauer, Ray F. — Scarborough, Ontario
Gays for Equality
German-Canadian Business and Professional Association of Alberta
Gerry, R. — Vancouver, Colombie-Britannique
Goan Overseas Association
Godden, A.V. — Scarborough, Ontario
Gold, Gerald — Downsview, Ontario
Gordon, Carol — Cranbrook, Colombie-Britannique
Gordon, G. — Ponoka, Alberta
Gosal, Jhalman — Chatham, Ontario
Gouvernement de l'Alberta
Gouvernement de l'Ile-du-Prince-Edouard
Gouvernement du Manitoba
Gouvernement de l'Ontario
Gouvernement de la Colombie-Britannique
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse
Gouvernement de la Saskatchewan
Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador
Gouvernement du Canada
Gouvernement du Nouveau-Brunswick
Grand Conseil des Cris du Québec
Grant, Wesley — Thornhill, Ontario
Greensmith, F. — Victoria, Colombie-Britannique
Greer, Alexander — Kingston, Ontario
Greddie, G. — Kingston, Ontario
Grief, N. — Thunder Bay, Ontario
Griesback, Floyd — Wabasca, Alberta
Guru Nanak Sikh Temple Society

Haile-Michael, Yonas — Toronto, Ontario
Halder, Sister Mary — Toronto, Ontario
Halifax Baha'i Community
Hall, Larry — Port Hope, Ontario
Handa, M. et Mme V.K. — Kitchener, Ontario
Harpe, Joanne — London, Ontario
Harris, Joan — Ville de Labrador, Terre Neuve
Harvey, Julien — Montréal, Québec
Hassan, Jamal — Toronto, Ontario
Heinrich, l'hon. Jack — Victoria, Colombie-Britannique
Hendricks, Geoffrey — Montréal, Québec
Heritage Language Association of British Columbia

Higgins, Charles — Toronto, Ontario
Highland Resources Ltd.
Hill, A.S. — Bramalea, Ontario
Hryniuk, Stella — Winnipeg, Manitoba
Hull, James — Weston, Ontario
Hull, Jeremy — Winnipeg, Manitoba
Human Rights Coalition
Human Services of Scarborough
Hutterian Brethren Church of Canada

Ijaz, Ahmed — Markham, Ontario
Immigrant Services Society of British Columbia
Immigrant Settlement Board of Vancouver
India Canada Association of Calgary
India Canada Cultural Association
India Canadian Association
Indian Immigrant Aid Services
Indian People's Association Against Injustice
Indian Peoples' Association in North America
Indo-Canadian Association of Nova Scotia
Institut canadien des urbanistes
Institut canadien du film
Inter-Cultural Association of Greater Victoria
International Briefing Associates, Inc.
International Society for Krishna Consciousness
Interprovincial Association on Native Employment Inc.
Islam-West Associates (Canada)

Jackson, Ray — Whitehorse, Yukon
Jajalla, Paul — Winnipeg, Manitoba
Jamaican Canadian Association
James, Norman — Burlington, Ontario
Japan Canada Society of Ottawa
Japanese Canadian Business and Professional Association
Javed, A. — Ottawa, Ontario
Joe, Margaret — Whitehorse, Yukon
Jollimore, Elizabeth — Halifax, Nouvelle-Écosse
Joy, P. — Victoria, Colombie-Britannique
Joyal, l'hon. Serge — Ottawa, Ontario
Julian, Pamela — Victoria, Colombie-Britannique

Kalevar, Chai — Toronto, Ontario
Kan, Angela — Vancouver, Colombie-Britannique
Kao, William — Grande Prairie, Alberta
Kapila, K.R. — Cornwall, Ontario
Kaplan, l'hon. R. — Ottawa, Ontario
Kara, Shamsh — Toronto, Ontario
Keetch, Ray — Orillia, Ontario
Kehoe, Patrick — Scarborough, Ontario
Keith Bagg and Associates
Kellough, E.W. — Calgary, Alberta
Kelly, Thomas — Beardmore, Ontario
Kent County Federation of Agriculture
Khalsa Diwan Society
King, Corinne — Cedar Valley, Ontario
Kingsley, Gillian — Edmonton, Alberta

Kinoshameg, James — Wikwemikong, Ontario
Kostyra, l'hon. Eugene — Winnipeg, Manitoba
Kumar-Misir, Victor — Scarborough, Ontario
Kurien, John — Brossard, Québec

Lam, Leatrice — Winnipeg, Manitoba
Le Riche, Harding — Toronto, Ontario
Lee, Ian — Georgetown, Ontario
Lee, Joseph H. — St. Catharines, Ontario
Legrand, D. — Burlington, Ontario
LeMessurier, l'hon. Mary — Edmonton, Alberta
Liaison Committee for Caribbean Organizations
Liber, Bruno — Port Credit, Ontario
Ligue des droits et libertés de Montréal
Ligue nationale des noirs du Canada
Ligue nationale des noirs du Canada, région d'Ottawa
Ligue pour les droits de l'homme de B'nai B'rith
Logi Fraternité Inc.
London & District Hungarian Hall and St. Stephen of Hungary Roman Catholic Parish
Lorimer, Rowland — Burnaby, Colombie-Britannique
Ludski, Trevor — Matham, Ontario
Ludwig, Israel, A. — Winnipeg, Manitoba
Lund, R. — Regina, Saskatchewan
Lutra Associates Ltd. — Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest

MacDonald, Ian V. — Ottawa, Ontario
MacEachen, l'hon. Allan J. — Ottawa, Ontario
MacGuigan, l'hon. Mark — Ottawa, Ontario
MacIntyre, F.J.E.W. — Forest, Ontario
MacLean, Lorna — Toronto, Ontario
Macleod, Wayne — Vancouver, Colombie-Britannique
MacMillan, M.M. — Toronto, Ontario
Mager, Marc — London, Ontario
Mah, Gordon — Burnaby, Colombie-Britannique
Maison d'Haiti Inc.
Makgopela, M. — Ottawa, Ontario
Malayali Association of Ottawa
Malik, Narinder — Calgary, Alberta
Mandelin, Rose — Edmonton, Alberta
Manitoba Department of Highways and Transportation
Manolakos, D. — Montréal, Québec
Manor Park Refugee Committee
Marian High School — Regina, Saskatchewan
Mason, T.E., Mayor of Williams Lake
Mathews, T. — Calgary, Alberta
Maxwell, l'hon. Colin — Regina, Saskatchewan
Mayers, Hector F. — Toronto, Ontario
McBain, Stewart — Grande Cache, Alberta
McCalmont, Roger — Toronto, Ontario
McClelland, l'hon. R.H. — Victoria, Colombie-Britannique
McCreath, Peter — Armdale, Nouvelle-Écosse
McFarlane, Douglas — Ottawa, Ontario
McGill University, Faculty of Education — Montréal, Québec
McGoldrick, Patricia — Guelph, Ontario
McKay, Bill — Prince Albert, Saskatchewan
McKenzie, Dan, député — Ottawa, Ontario
McLaren, l'hon. Lorne — Regina, Saskatchewan

McMahon, l'hon. George — Charlottetown, Ile-du-Prince-Edouard
McMurtry, l'hon. Roy — Toronto, Ontario
McNab Street Presbyterian Church (Hamilton)
Melnicer, Ralph — Winnipeg, Manitoba
Members of Minority Elect (MOME)
Metis Association of the Northwest Territories
Metropolitan Separate School Board (Toronto)
Ministère de l'Éducation — Gouvernement de la Nouvelle-Écosse
Ministère de la Justice
Mitchell, Lionel — New Minas, Nouvelle-Écosse
Mitchell, William — Willowdale, Ontario
Mo, Sam — Hamilton, Ontario
Mohamed, H.E. — Calgary, Alberta
Monbourquette, l'hon. J. — Fredericton, N.B.
Montreal Black Performers Association
Morgan, John — Toronto, Ontario
Morning Star Secondary School — Mississauga, Ontario
Morrison, James H. — Halifax, Nova Scotia
MOSAIC Regina Multicultural Society
Multicultural Association of Fredericton Inc.
Multicultural Association of Greater Moncton Area
Multicultural Association of Northwestern Ontario
Multicultural Association of the Northwest Territories
Multicultural Council of Saskatchewan
Multifax Corporation
Munro, l'hon. J. — Ottawa, Ontario
Murray, Mary Lou — Ottawa, Ontario

Nadeau, Richard — Ottawa, Ontario
Nakivik Corporation
Naskapi Band Council
Nathwani, S.H. — Mount Pearl, Terre-Neuve
Nation Dene
National Advisory Council on Aging
National Capital Alliance on Race Relations
National Federation of Pakistani Canadians
National Union of Provincial Government Employees
Nationalist Party of Canada
Native Communications Society of British Columbia
Native Council of Nova Scotia
Native Counselling Services of Alberta
Native Court Worker Services
Native Metal Industries Ltd.
Naylor, Joe — Vancouver, Colombie-Britannique
Nelson, D. — Winnipeg, Manitoba
Nelson Women's Institute
Neuwirth, Gertrud — Ottawa, Ontario
Newfoundland Teacher's Association
Nixon, J.H. — Woodbridge, Ontario
Noel, Orvis — Richmond, Colombie-Britannique
Norman, James — Burlington, Ontario
Northern Telecom
Northern Women's Coalition
Northwest Territories Arts and Crafts Council
Northwest Territories Council for Disabled Persons
NOVA, an Alberta Corporation

Nova Scotia Teachers' Union

O'Donnell, J. — Vancouver, Colombie-Britannique
Okonkwo, Clem — West Hill, Ontario
O'Koye, Emmanuel — Toronto, Ontario
Ontario Federation of Labour
Ontario Multicultural Association
Ontario South-Asian Multicultural Community Services
Ontario Task Force on the Portrayal of Racial Diversity in Government Advertising and Communications
Orientation Adjustment Services for Immigrant Society (O.A.S.I.S.)
Oshawa Folk Arts Council
Ouellet, Fernand — Sherbrooke, Québec

Pagely, Buncy — Victoria, Colombie-Britannique
Palmer, George — Headingly, Manitoba
Pancham, Z. — Nepean, Ontario
Paranjpe, A.C. — Burnaby, Colombie-Britannique
Paris, Percy — Halifax, Nouvelle-Écosse
Parker, Rudolph — Winnipeg, Manitoba
Patel, Dhiru — Hull, Québec
Patricia Baldwin Planning Consultants
Paty, M. — Weston, Ontario
PEAC Media Research Inc.
Peel Multicultural Council
Peel Regional Police Force
Perry, Raymond — Winnipeg, Manitoba
Picard, Leslie — Cookshire, Québec
Pilipino Bayanihan of Mississauga
Poole, John — Edmonton, Alberta
PRABASI Cultural Sharing Committee, Church of the Good Shepherd, Toronto Presentation Entertainment Arts and Literature of India — Pointe Claire, Québec
Prézeau, Carl — Montréal, Quebéc
Puri, Promod — Vancouver, Colombie-Britannique

Queen Mary Community School (North Vancouver)
Quinn, Robert H. — Scarborough, Ontario

Race Relations Council of Edmonton
Ralla, Joanne — Vancouver, Colombie-Britannique
Ramaswamy, K.P. — Vancouver, Colombie-Britannique
Ray, A.K. — Gloucester, Ontario
Regina Civil Liberties Association
Reid, W. Stanford — Guelph, Ontario
Reitz, J. G. — Toronto, Ontario
Richer, Monique — Montreal, Quebec
Rickman, Noelyn — Agincourt, Ontario
Roberts, l'hon. John — Ottawa, Ontario
Rosenstock, Mollie — Vancouver, Colombie-Britannique
Royal Bank of Canada
Rudnyckyj, J.B. — Montréal, Québec
Ryan, Larry — Victoria, Colombie-Britannique

Samuel, John — Ottawa, Ontario
Sara, Iqbal — Vancouver, Colombie-Britannique
Saskatchewan Association of Friendship Centres
Saskatchewan Association on Human Rights
Saskatchewan Coalition Against Racism

Saskatchewan Power Corporation
Saskatchewan Telecommunication
Saskatoon Multicultural Council Inc.
Schell, Donald, K. — Toronto, Ontario
Schneider, Harry P. — Bramalea, Ontario
School District No. 44 (North Vancouver)
Scott-Shaw, George — Vancouver, Colombie-Britannique
Screenivasan, S.R. — Calgary, Alberta
Seads, Edward Paul — Dieppe, Nouveau-Brunswick
Séguin, Alexandre — Sherbrooke, Québec
Sen, D.C. — Calgary, Alberta
Senisin, M. — Toronto, Ontario
Service for Non-English Speaking Residents/MOSAIC
Seventh-day Adventist Church in Canada
Seydegirt, Kasia — Erin, Ontario
Sharma, Hari — Burnaby, Colombie-Britannique
Shead, Bill — Winnipeg, Manitoba
Sher, Julian — Ville St. Michel, Québec
Siddiqui, Haroon — Toronto, Ontario
Sikh Cultural Society of Windsor, Ontario
Sikh Education Society
Sikh Society of Saskatoon
Sikh Solidarity Coalition of New Westminster
Singh, Kam — Toronto, Ontario
Singh, Mohinder — Richmond, Colombie-Britannique
Singhal, R.K. — Sydney, Nouvelle-Écosse
Skelton, K. — Caledonia, Ontario
Smith, J.A. — Cambridge, Ontario
Smith, Ricardo — Hull, Québec
Social Planning Council (Kingston and District)
Société d'entraide et de Défense des Néo-Canadiens et Groupes ethniques du
Société Radio-Canada
Society for the Prevention and Elimination of Discrimination and Stereotyping
South Asia Community Center (SACC)
South Asian Origins Liaison Committee of Toronto
South Essex Community Centre
South Vancouver Neighbourhood House
Speaker's Bureau of the Disabled
Spears, George — Erin, Ontario
Spencer, Solomon — Toronto, Ontario
Spielman, David — Montréal, Québec
Spiritual Assembly of the B'hais of Halifax
St. Andrews United Church — Mission, Colombie-Britannique
Stasiulis, Daiva — Ottawa, Ontario
Statistique Canada
Stephens, Russell — London, Ontario
Stieda, Sieglinde — Montréal, Québec
Streichen, Liliane — Toronto, Ontario
Subramanian, Mr. and Mrs. V. — Ottawa, Ontario
Su. tt, Kasturie — Greensville, Ontario
Surrey Delta Immigrant Services Society
Syed, Hasanat Ahmad — Toronto, Ontario

Talbot, W. — Pointe Claire, Québec
Task Force on Immigrant Women — Colombie-Britannique
Tejpar, K. — Toronto, Ontario

Telfer, G.R. — Islington, Ontario
Thomas, Leopold — Newmarket, Ontario
Thompson, Melbourne — Toronto, Ontario
Tologanak, l'hon. Kane — Whitehorse, N.W.T.
Toronto Board of Education
Toronto Star Newspapers Limited
Trail-Rossland Refugee Society
Transitional Year Program, Dalhousie University
Transitional Year Program, University of Toronto
Tsang, H. — Vancouver, Colombie-Britannique

Union of British Columbia Indian Chiefs
United Chinese Community Enrichment Services Society
United Council of Philippino Associations
United People Working Against Racism and Discrimination (Victoria)
University of Toronto — Community Relations Office
University of Western Ontario, School of Journalism
Upton, Allan — Toronto, Ontario
Urban Alliance on Race Relations
Urban Native Education Society of Vancouver
Rrge, Jean Etienne — Rimouski, Québec

Vancouver Multicultural Society of British Columbia
Vancouver School Board Trustees
Villeneuve, Alexandre — Ottawa, Ontario
Viswanathan, P. — Sudbury, Ontario

Wardle, Thomas A. — Toronto, Ontario
Wasteneys, Geoffrey — Ottawa, Ontario
Waterson, Karolyn — Halifax, Nouvelle-Écosse
Webster, J. — Toronto, Ontario
Wells, l'hon. Thomas — Toronto, Ontario
Wescarica Publications Ltd. — Edmonton, Alberta
West Indian Canadian Association, Kingston Inc.
Western Institue for the Deaf
Wettlaufer, Bernice — Waterloo, Ontario
Whiteley, Marion — Ottawa, Ontario
Wieden, Fritz — Windsor, Ontario
Wilson, Ken — Malton, Ontario
World Conference on Religion for Peace

YMCA — Montreal Chapter
Yachimec, Mike — Vancouver, Colombie-Britannique
Young, James — Vancouver, Colombie-Britannique

Zabuair, Muhammed — Willowdale, Ontario
Zachariah, Mathew — Calgary, Alberta
Zaifman, Ken — Winnipeg, Manitoba
Zakaria, Mohammed — Toronto, Ontario
Zidulka, Mary-Belle — Ottawa, Ontario
Zureik, Elia — Kingston, Ontario

Le Comité désire remercier le personnel supplémentaire suivant:

De la Division des Comités et de la Législation privée:

Richard Dupuis, greffier de Comité
Suzanne Kinsman, greffier de Comité
Mary MacDougall, greffier de Comité

Service de traitement de textes:

Monique Devine, superviseur

Céline Côté
Isabelle Noffke
Tina Primeau
Carole Roussel
Sharron Scullion

Services de bureau:

Diane Tremblay-Bernier, superviseur

Manon Bouladier
Jeannine Deveault
Micheline Lalonde
Sylvie Laurin

De Quinn and Company Communications:

Nina Quinn

De First Nations Consultants Inc.:

Dan Brant

De Daniel G. Hill and Associates Inc.:

Dan Hill

Du bureau de Bob Daudlin, député:

Miki Collins, adjoint au député

Du bureau de Laverne Lewycky, député:

Dale Burkart, adjoint exécutif
Tony Cummins, adjoint à la recherche
Sheryl Harding, secrétaire
Jacqulyn McIntyre, secrétaire

De la Division des messagers:

Yvon Beauchamps
Jeannine Little

Du Service des comptes rendus des comités:

Morley Craig
Jeannine Desjardins
Fernande Lavallée
Audrey Schryer

De la Direction de l'interprétation du Secrétariat d'État:

Christine Bergeron-Foote
Jean-Marie Crochet
Ronald Dandenault
Gérard Gallienne
Marc Gourdeau
Danielle Keypour

De la Direction des traductions parlementaires, documents des comités, du Secrétariat d'État:

Christiane Belzile
Hélène Bergevin
Marie-Josée Brière
Frédérique Dumas

De l'Imprimerie du gouvernement canadien:

Keith Sutherland

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages pertinants (fascicules n 1 à 27 inclusivement de la première session de la trente-deuxième législature, fascicules n 1 à 3 inclusivement de la deuxième session et fascicule n 4 de la deuxième session, qui contient le premier rapport) est déposé.

Respectueusement soumis,

Bob Daudlin, député,
président.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 8 MARS 1984
(28)

[*Texte*]

Le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne se réunit aujourd'hui *à huis clos* à 9h45, sous la présidence de M. Bob Daudlin (président).

Membres du Comité présents: MM. Daudlin, Kelly, Lewycky, Mitges et Veillette.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Brooke Jeffrey et Philip Rosen, attachés de recherche.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi daté du mardi 13 décembre 1983. (*Voir procès-verbaux et témoignages en date du jeudi 15 décembre 1983, fascicule nº 1*).

Le Comité reprend l'étude de l'ébauche du rapport.

Sur motion de M. Mitges, il est convenu,—Que l'ébauche du rapport soit adopté comme le Premier rapport de la deuxième session du Comité spécial et que le président soit ordonné de le déposer à la Chambre des communes lorsque des copies imprimées sont disponibles dans les deux langues officielles.

Sur motion de M. Veillette, il est convenu,—Que le rapport du Comité spécial paraisse séparément en français et en anglais.

Sur motion de M. Kelly, il est convenu,—Que le Comité autorise l'impression de 30,000 exemplaires en anglais et 5,000 exemplaires en français du fascicule nº 4, qui contient le Premier rapport du Comité et que chacun des exemplaires ait une couverture distincte.

Sur motion de M. Mitges, il est convenu,—Qu'advenant l'épuisement du rapport et la disparition du Comité, l'ancien président ou deux membres du Comité soient autorisés à demander à la Direction des comités et de la législation privée d'en faire réimprimer en nombre suffisant pour répondre à la demande.

A 12h52, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Judith A. LaRocque
Greffier du Comité